



EL TERRA ENGANXÓS DE LES DONES A LA CIUTAT DE BARCELONA

Per **Pilar Carrasquer Oto** i **Mariana do Amaral Pinto**



**Ajuntament de
Barcelona**



**Barcelona
Activa**

EL TERRA ENGANXÓS DE LES DONES A LA CIUTAT DE BARCELONA

Per **Pilar Carrasquer Oto** i **Mariana do Amaral Pinto**

Octubre de 2019

Equip investigador-redactor

Universitat Autònoma de Barcelona.
Centre d'Estudis Sociològics sobre la Vida
Quotidiana i el Treball (QUIT) / Institut
d'Estudis del Treball.

Autores

Pilar Carrasquer Oto
Mariana do Amaral Pinto

Amb el suport de

Mattia Vacchiano i del Servei d'Estadística
de la Universitat Autònoma de Barcelona.

Amb la col·laboració de

Alba Garcia Sànchez i Lidia Sandalinas Felez.
Secretaria de les Dones de Comissions
Obreres de Catalunya.

Coordinació

Sara Berbel Sánchez. Gerent municipal
de l'Ajuntament de Barcelona.
Maria Eugènia Marin Minguez. Agent per la
Igualtat d'Oportunitats de Barcelona Activa.

Disseny i maquetació

Montse Lapuyade

ÍNDEX

1. Presentació	6
2. L'aproximació al terra enganxós	9
2.1 Els debats al voltant del terra enganxós	9
Segregació ocupacional, salaris, reconeixement	10
Les trajectòries laborals femenines	14
Les condicions de treball i la qualitat de l'ocupació	16
2.2 Identificació de la problemàtica: principals dades del mercat laboral a la ciutat de Barcelona	18
Unes taxes d'activitat i d'ocupació elevades	18
Un atur de llarga durada femení	20
Una ciutat de serveis, una ocupació amb forts contrastos	20
2.3 Metodologia	29
La definició de terra enganxós	29
Selecció subsectors d'estudi	30
Una aproximació multimètode	32
3. El terra enganxós a la ciutat de Barcelona	36
3.1 Els subsectors estudiats en relació a l'ocupació a la ciutat	36
3.2 L'ocupació de baixa qualificació en els subsectors estudiats	39
3.3 Una ocupació plena de matisos: la probabilitat de formar part de l'ocupació menys qualificada en els subsectors d'hostaleria, restauració, neteja d'edificis i SAD	42
3.4 Les trajectòries laborals	47
Una visió de conjunt: les trajectòries laborals del terra enganxós	48
La heterogeneïtat del terra enganxós en els sectors estudiats	50
4. La percepció de l'ocupació: les barreres i les oportunitats	63
4.1 La descripció de l'ocupació	63
4.2 Accés i permanència a l'ocupació	67
4.3 Condiions de treball i qualitat de l'ocupació	70
4.4 Recorregut i expectatives professionals	76
4.5 Possibles actuacions per a millorar professionalment	79
5. Síntesi de resultats i conclusions	84
6. Recomanacions i propostes	92
7. Bibliografia	99
Llistat de taules i gràfics	107

1. PRESENTACIÓ

L'estudi de les desigualtats de gènere en el mercat de treball és un àmbit consolidat en les anàlisis del treball de les dones i, en general, de les anàlisis del mercat laboral, tant des de perspectives convencionals com, especialment, des d'una perspectiva de gènere. Aquests estudis afronten fenòmens claus com l'accés i permanència a l'ocupació, la segregació ocupacional, la bretxa salarial, el temps de treball o, més recentment, temàtiques com l'assetjament sexual i per raó de sexe, entre d'altres. Un coneixement que ha permès posar de manifest el biaix de gènere en relació amb el treball i l'ocupació i que avui esdevé imprescindible per a la diagnosi, definició i avaluació de polítiques en aquest camp.

El grau d'especialització assolit en aquest àmbit d'estudi, sens dubte necessari, i probablement el fet de privilegiar determinades temàtiques i col·lectius, sovint vinculats a allò destacat per les polítiques d'igualtat i d'ocupació, han deixat en segon pla l'interès per una visió més holística i transversal d'una part significativa de l'ocupació femenina. És aquí on entra en joc el concepte de “terra enganxós”. Aquest terme fa referència a la impossibilitat de moltes dones de promocionar en les seves ocupacions, en trobar-se majoritàriament ocupades en sectors intensius en mà d'obra, amb precàries condicions de treball i mal remunerats, caracteritzats per escasses escales de promoció.

L'objectiu general de l'estudi és contribuir a l'anàlisi d'aquest fenomen que marca l'experiència quotidiana de moltes dones, amb la finalitat de millorar les possibles intervencions que sobre aquesta qüestió es puguin dur a terme. Es tracta d'un estudi de caràcter exploratori que centra l'atenció en quatre subsectors econòmics: les activitats de neteja d'edificis, l'hostaleria i la restauració i els serveis d'atenció domiciliària. Són quatre subsectors que, en diversos sentits i graus, representen activitats rellevants per al teixit econòmic de la ciutat i per a la sostenibilitat de la vida en la mateixa, i que es caracteritzen al seu torn per la seva feminització. Són subsectors que no esgoten el possible abast del terra enganxós a la ciutat, però que permeten il·lustrar el “nucli dur” d'un fenomen que travessa sectors i ocupacions altament feminitzades.

Aquest objectiu general es concreta en els següents objectius específics:

- a) Identificar els principals factors que configuren el terra enganxós en els subsectors de la neteja d'edificis, l'hostaleria i la restauració i els serveis d'atenció domiciliària (SAD) a Barcelona.
- b) Conèixer la percepció dels col·lectius protagonistes del terra enganxós en els sectors estudiats.
- c) Contribuir a la definició de propostes i instruments per a la millora de l'ocupació en aquests sectors.

L'estudi parteix de conceptes clau com és el de segregació ocupacional horitzontal, fenomen estretament lligat amb la qüestió de la valoració dels treballs de les dones. De fet, la idea de terra enganxós reflecteix l'anvers de la moneda del sostre de vidre, que al·ludeix a les barreres, sovint intangibles, amb què es troben les dones a l'hora de promocionar en sectors qualificats. En canvi, el terra enganxós fa referència més aviat i entre d'altres a les limitades escales ocupacionals en sectors poc qualificats i caracteritzats per la precarietat en les condicions de treball. La mobilitat femenina en aquests contextos es pot descriure fonamentalment com a mobilitat horitzontal, indeslligable del contínuum formalitat-informalitat-atur-subocupació que caracteritza l'ocupació femenina.

Sota aquesta òptica, el terra enganxós representa una realitat que expressa la interacció entre factors de diversa naturalesa i que operen en diferents nivells d'anàlisi: les característiques del teixit productiu, la regulació de l'ocupació, l'organització del treball, la construcció de les categories professionals, les cultures organitzatives i les formes de gestió. Sense oblidar, és clar, la forma en què la divisió social i sexual del treball i les relacions de gènere travessen totes aquestes dimensions.

Es tracta d'un punt de partida que propicia una aproximació que combini diferents metodologies. Així l'estudi parteix de la realització d'una radiografia de situació dels sectors seleccionats, d'acord amb l'anàlisi d'indicadors quantitativs. Val a dir que la disponibilitat de dades desagregades per sexe i ocupació o sector a nivell de la ciutat de Barcelona és pràcticament nul·la; és per això que les anàlisis específiques sobre la caracterització dels sectors estudiats s'han dut a terme sobre la base de les dades procedents de la Mostra Contínua de Vides Laborals (MCVL) de 2016, completades amb un petit contrast del tipus de trajectòries més comuns en els subsectors estudiats, a partir de la mateixa font; específicament, s'ha contrastat el pes de l'ocupació menys qualificada (definida com *sticky floor*), a nivell global i dins de cada subsector, identificant els perfils sociolaborals més proclius a formar-ne part; per aquestes anàlisis s'han considerat totes les persones de la MCVL que han tingut alguna relació laboral a la ciutat de Barcelona (codi INE 8019) dins dels subsectors d'activitat considerats, durant l'any 2016. Per altra banda, la realització d'entrevistes amb informants clau i grups de discussió, permet explorar la realitat dels sectors analitzats, en relació amb totes aquelles dimensions que no ens permeten aprofundir ni les dades oficials ni l'anàlisi documental, com ara les estratègies de gestió de la força de treball, la definició de les carreres i barreres professionals o el valor del treball femení. En particular, els grups de discussió permeten copsar com s'expressa i es viu el terra enganxós per part de les seves protagonistes. En quina mesura la mobilitat horitzontal intersectorial és una realitat i com opera?; quins són els mecanismes de captació que es donen en aquests diferents sectors?; en quina mesura i de quina manera les treballadores coneixen i utilitzen diferents tipus de recursos públics (inserció, formació) al llarg de la seva trajectòria?; com es percep la seva utilitat? Aquestes són les preguntes que hem volgut respondre, adreçant-nos en exclusiva a les pròpies treballadores, en el cas dels subsectors àmpliament feminitzats (neteja d'edificis i SAD), i també als treballadors en el cas dels subsectors amb gairebé paritat a nivell global, però amb una marcada segregació ocupacional interna (hostaleria i restauració).

Els resultats mostren com el terra enganxós representa una realitat complexa en la qual intervenen tres tipus de factors: la segregació ocupacional i el valor i reconeixement que s'atorga a les ocupacions enteses com a pròpies de les dones, la definició dels llocs de treball i la seva configuració com a “dead-ends jobs” que no permeten una progressió professional i les pròpies condicions de treball i d'ocupació que, finalment, reverteixen en la qualitat de vida de les persones treballadores i en la qualitat dels serveis que des d'aquestes activitats es proporcionen. Tot i la seva diversitat interna, sota aquest prisma, el terra enganxós en els subsectors estudiats és indestruïble de les característiques que s'associen als mercats de treball secundaris i marginal i, molt especialment, de la precarització de l'ocupació; unes condicions de treball i d'ocupació que afecten principalment les dones i, en concret, les dones immigrants, però que, en qualsevol cas, tampoc acaben d'oferir horitzons de millora per a les generacions més joves i més formades. Les transformacions productives i organitzatives en sectors com l'hostaleria i, en particular, la restauració i la consolidació d'un model de negoci especialitzat en la provisió de serveis socioassistencials i a les empreses, com el cas dels serveis d'atenció domiciliària (SAD) o la neteja d'edificis, contribueixen a la devaluació d'oficis tradicionals i a la definició d'una ocupació poc qualificada i a baix preu que travessa els subsectors estudiats, on les activitats de neteja en són el màxim exponent. En clau de gènere, aquest fenomen no es pot entendre sense prendre en consideració el valor i el reconeixement dels treballs de les dones, així com l'impacte del treball domèstic i de cura en l'ocupació i en les trajectòries laborals femenines. Tot i les limitacions derivades de la selecció dels casos d'estudi i de les fonts de dades utilitzades, en clau de ciutat, els resultats sobre aquesta parcel·la del terra enganxós, posen a prova la viabilitat d'un model de ciutat inclusiva, basada en la qualitat de l'ocupació i dels serveis que ofereix.

D'acord amb aquests resultats, l'estudi es tanca amb un conjunt de propostes i recomanacions que, des de la prudència per les limitacions de l'estudi, conviden a la reflexió al voltant de l'ocupació i, més enllà, de les condicions de vida a la ciutat. En aquest sentit, són recomanacions que interpel·len a distints actors socials, a distints nivells, i que s'organitzen al voltant de cinc eixos: condicions de treball i qualitat de l'ocupació; segregació ocupacional, reconeixement i professionalització; mobilitat, trajectòries i transicions laborals; negociació col·lectiva i regulació de l'ocupació i condicions de vida, amb l'ànim de propiciar el debat i la intervenció en totes aquestes dimensions.

Finalment, cal destacar que aquest treball no hagués estat possible sense la col·laboració de la Núria Sánchez en el plantejament inicial de l'estudi, d'en Mattia Vacchiano en l'exploració preliminar de les dades de la MCVL i d'en Oliver Valero i l'Anna Espinal, del Servei d'Estadística de la Universitat Autònoma de Barcelona, en el disseny i explotació de la MCVL. També volem agrair la participació anònima i desinteressada de totes les persones que han format part dels grups de discussió; així com el temps, la disponibilitat i l'interès de les persones que hem entrevistat, bé com a expertes o responsables de diferents programes d'ocupació, bé com a responsables de la gestió de recursos humans en empreses clau dels sectors estudiats.

2. L'APROXIMACIÓ AL TERRA ENGANXÓS

En aquest capítol es planteja el punt de partida tant teòric com metodològic que orienta l'estudi del terra enganxós. En primer lloc, se sintetitzen els debats teòrics que permeten afrontar l'anàlisi d'aquest fenomen. A continuació, en segon lloc, se situa aquesta problemàtica en el context de l'ocupació a la ciutat de Barcelona. Finalment, l'apartat es clou amb la metodologia que orienta la investigació.

2.1 ELS DEBATS AL VOLTANT DEL TERRA ENGANXÓS

“Sostre de vidre” i “terra enganxós” són dues metàfores que evocuen les dues cares de la moneda de l'activitat laboral femenina. Són dues metàfores que fins i tot han arrelat en l'imaginari popular, per bé que amb distinta intensitat com mostren els 1.290.000.000 resultats obtinguts en la cerca a Google en el cas del sostre de vidre, en comparació amb els 120.000.000 pel terra enganxós,¹ terme que, a més, gairebé sempre apareix vinculat a l'anterior. Aquesta disparitat de resultats i aquesta associació exemplifiquen dues de les principals característiques de com s'entén i s'estudia el terra enganxós. Per un costat, la seva dependència del concepte de referència i de la problemàtica que aquest representa, el sostre de vidre; per l'altre, el fet d'acotar el camp d'estudi a la problemàtica de la millora professional de les dones, sovint sense tenir presents altres dimensions que envolten o intervenen en aquestes possibilitats de millora.

El Glossari de termes de l'Institut Europeu per a la Igualtat de Gènere (EIGE, en les seves sigles en anglès) defineix el terra enganxós com a “una expressió utilitzada com a metàfora per denotar un patró d'ocupació discriminatori que manté principalment les dones treballadores en els nivells més baixos de la piràmide ocupacional, amb baixa mobilitat i barreres invisibles per a la seva millora professional”.² I, com a concepte associat, efectivament esmenta “sostre de vidre”. Un vincle gens estrany perquè, de fet, l'origen del concepte de terra enganxós rau en la preocupació per aquesta darrera problemàtica i neix en contraposició a una realitat comuna a l'ocupació femenina, els topalls en la carrera professional, però minoritària des del punt de vista de la seva afectació pràctica al conjunt de treballadores. Des d'aquesta perspectiva, el terra enganxós apareix més com a contra metàfora del sostre de vidre que com un camp d'investigació en si mateix. L'interès radica en les barreres que es troben les dones per accedir al “top management” (*ceiling glass* o sostre de vidre) més que no pas en explicar perquè romanen en el “low management” (*sticky floor* o terra enganxós).

A partir d'aquest nucli consensuat que expressa la definició de l'EIGE, es poden identificar tres línies de treball que eixamplen i, en certa manera, modifiquen els contorns del terra enganxós: la del terra enganxós com a resultat de la segregació ocupacional i del valor atorgat a les ocupacions femenines; la del terra enganxós com a fenomen vinculat a les trajectòries laborals femenines i del terra enganxós com a fenomen relacionat amb la qualitat de l'ocupació. Val a dir que no són aproximacions excloents, ans al contrari, totes elles busquen explorar el territori d'una ocupació femenina que, malgrat les transformacions en el treball i en l'ocupació, i en les relacions de gènere, roman com a protagonista de l'ocupació de baixa qualitat, poc reconeguda i amb un limitat horitzó professional. Vegem-ho.

¹ Cerca utilitzant els termes en anglès, data a terme el 25 de gener de 2019.

² Vegeu <https://eige.europa.eu/rdc/thesaurus/terms/1395?lang=en>

SEGREGACIÓ OCUPACIONAL, SALARIS, RECONeixEMENT

A *Sociology of Work: An Encyclopedia*, Catherine White Berheide defineix el “terra enganxós” com “low-paying, low-prestige and, most important, low mobility jobs typically held by women” (Berheide, 2013: 825–826). És una versió revisada de la definició utilitzada per primer cop l'any 1992 en un article sobre l'ocupació femenina en llocs poc qualificats.³

El terra enganxós no és sols una qüestió sobre les possibilitats de carrera professional de les dones, sinó que fa referència a una problemàtica més àmplia: els baixos salaris, entesos com a resultat de les condicions de treball i de les característiques de les ocupacions que majoritàriament ocupen les dones

De fet, l'any 1994, aquesta autora juntament amb Sharon L. Harlan, proporcionen un primer intent de donar contingut a la metàfora del terra enganxós, eixamplant el seu abast més enllà del sostre de vidre. Per aquestes investigadores, el concepte de terra enganxós s'emmarca en dues grans dimensions: els baixos salaris i les dificultats per a millorar en la situació professional o “advancement” (Harlan i Berheide, 1994). El terra enganxós no és sols una qüestió que es limita a les possibilitats de carrera professional de les dones, sinó que fa referència a una problemàtica més àmplia: els baixos salaris, entesos com a resultat de les condicions de treball i de les característiques de les ocupacions que majoritàriament ocupen les dones.

En la seva investigació de referència sobre el treball administratiu en l'administració pública nord-americana, Harlan i Berheide identifiquen un conjunt de barreres de diferents tipus que impedirien a bona part de la mà d'obra femenina la possibilitat de ser subjectes de la problemàtica del sostre de vidre, donant sentit al lema “No és el sostre de vidre, és el terra enganxós”!⁴ Una lectura atenta al detall d'aquestes barreres permet intuir que la problemàtica del terra enganxós involucra un ampli conjunt de factors que tenen com a resultat els baixos salaris i les dificultats de promoció esmentats. En concret, Harlan i Berheide al·ludeixen a tres tipus de barreres que explicarien les dificultats de les per avançar professionalment, i que, en aquest sentit, contribuirien a definir el terra enganxós. Són les següents:

1) Barreres “extraorganitzatives”

- a. Un sistema educatiu que penalitza en termes de classe/gènere i ètnia o a les persones immigrants.
- b. Una segregació ocupacional que és fruit i reforça els estereotips de gènere.
- c. Uns salaris baixos lligats a la visió de l'activitat de les dones i/o minories ètniques.
- d. La posició de classe que penalitza l'accés a l'ocupació i que està altament associada a la divisió sexual del treball.
- e. El creixement de la força de treball, on les dones són les protagonistes del treball a temps parcial i dels salaris baixos.

³ Berheide, Catherine W. (1992) “Women still ‘stuck’ in low-level jobs”. *Women in Public Service*, 3.1: 1–4.

⁴ Entrevista a Catherine White Berheide, a Jennifer Laabs (1993) “The sticky floor beneath the glass ceiling”, *Personnel Journal*; vol. 72, nº 5, p 35–39.

2) Barreres organitzatives de tipus cultural

- a. Estereotips lligats a qui ha d'ocupar els llocs de responsabilitat associats al gènere i l'ètnia, que es reproduïen, en la pràctica, pels qui els ocupen.
- b. Les relacions de gènere (i d'ètnia) al lloc de treball que penalitzen les dones i les minories (des d'assetjament sexual i *mobbing* a les relacions informals...).

3) Barreres organitzatives de tipus estructural

- a. Els llocs de treball que majoritàriament ocupen les dones (ètnia) estan habitualment fora dels "circuitos" organitzatius (*pipeline*).
- b. Les pràctiques de selecció i de promoció estan connotades i porten a ubicar les dones en llocs que no tenen continuïtat o possibilitat de carrera (no escales professionals).
- c. Les persones que treballen en llocs de treball amb escales de feina tipificades per dones experimenten taxes de promoció significativament més baixes que aquells amb ocupació en escales de feina masculina o mixta.
- d. Les dones que han aconseguit incorporar-se a escales de feina masculines o mixtes, estan bloquejades per criteris d'elegibilitat restrictius (antiguitat, manca de formació específica, per exemple) gaudint de menys oportunitats de carrera professional.
- e. Els horaris laborals rígids, requisits d'ampliació de jornada i la manca de polítiques i/o d'accés a horaris "family friendly" restringeixen les possibilitats de promoció. Afegixen que "irònicament, els treballs de baixos salaris són els més inflexibles i menys susceptibles de tenir beneficis socials" i són majoritàriament ocupats per dones.
- f. Finalment, els sistemes d'avaluació dels treballs que constitueixen la base dels sistemes de remuneració, perpetuen la invisibilitat del contingut dels treballs de les dones, de manera que les estructures salarials no reconeixen ni recompensen l'habilitat, l'esforç i la responsabilitat en els treballs tradicionalment femenins.

D'aquest conjunt de factors es desprèn que el terra enganxós estaria vinculat a les oportunitats d'ocupació i de carrera professional de les dones, on el reconeixement i la recompensa de l'activitat laboral presenten un clar biaix de gènere que perjudica les treballadores. Factors estructurals com l'origen social o ètnic, la responsabilitat del treball domèstic i de cura socialment adjudicada a les dones i unes cultures organitzatives i unes pràctiques de gestió sexuades que produeixen i reproduïen els estereotips de gènere, conformarien el substrat del terra enganxós.

El problema no és tant les barreres organitzatives i de gestió que dificulten la carrera de les dones (sostre de vidre), com el fet que la majoria de les dones es troben en la línia de sortida d'una cursa que no porta enlloc (terra enganxós)

Sota aquest prisma, el terra enganxós remet a la problemàtica de la segregació ocupacional horitzontal i vertical més que no pas únicament a la darrera d'aquestes formes de segregació. El problema no és tant les barreres organitzatives i de gestió que dificulten la carrera professional de les dones (sostre de vidre), com el fet que la majoria de les dones es trobaven en la línia de sortida d'una cursa que no porta enlloc (terra enganxós). De fet, les mateixes autores utilitzen el concepte d'*advancement* (que es podria traduir com a millora professional) i no el de *career* o carrera professional, més específicament lligat a la idea de trajectòria ascendent en llocs qualificats, ben remunerats i reconeguts.

És a dir, les dones estarien ubicades, majoritàriament, en llocs de treball i ocupacions amb poc recorregut professional, indistintament del sector d'activitat que es tracti. A més, serien ocupacions amb baixos salaris fruit en bona part del menor reconeixement i del menor valor que s'atorga a aquestes activitats en tant que activitats "femenines", com reconeix la OIT (2016:51 i ss.).

El concepte de "dead-end jobs", un treball sense futur, o millor, uns llocs de treball "cul-de-sac", identifica aquesta realitat. Les dones tendeixen a ocupar llocs de rutina mal remunerats que no estan ubicats en els circuits de carrera. Des d'aquest punt de vista, cal precisar que no necessàriament són llocs que no exigeixen cap tipus de qualificació, però sí que tenen un recorregut limitat. El treball administratiu n'és un bon exemple, com també mostren Erik Bihagen i Marita Ohls (2007), pel cas suec. Sobre la base de dades longitudinals (1999–2003) i prenent com a referent les millores salarials, altament associades a la promoció, de les persones que han mantingut l'ocupació en la mateixa empresa, Bihagen i Ohls mostren com aquest tipus d'ocupació és la que presenta una major sobrerrepresentació de dones en "dead-end jobs", especialment en el sector públic, confirmant els estudis de Harlan i Berheide. Fet que mostra el caràcter de fons d'aquesta realitat laboral que identifica la construcció sexuada de l'ocupació en les societats desenvolupades. Però els seus resultats permeten avançar en dues direccions més. Per un costat, mostrant que les diferències en les trajectòries de mobilitat ascendent de dones i homes es modulen segons la classe social, de manera que les distàncies entre gènere serien menors entre les categories socioeconòmiques o professionals altes, malgrat el "sostre de vidre", mentre que serien més elevades entre les ocupacions pròpies de classe treballadora; l'eix públic/privat pel que fa a la titularitat de l'empresa faria disminuir o augmentar, respectivament, aquesta tendència; una influència que permet plantejar-se el possible impacte de la regulació de l'ocupació, inclosa la negociació col·lectiva, en la definició i característiques del terra enganxós. Per l'altre, perquè aquesta constatació remet a una pregunta de fons per entendre el terra enganxós: les baixes oportunitats de carrera de les dones són degudes al fet que dones i homes ocupen llocs de treball amb distintes oportunitats de progressió professional o bé es deriven de pràctiques discriminatòries? Dit d'una altra manera, el terra enganxós té a veure amb les característiques de l'ocupació i les condicions de treball o amb la discriminació per raó de gènere? Aquestes són les preguntes que els estudis sobre segregació ocupacional han mirat de respondre.

L'ocupació femenina es concentra en un nombre finit d'ocupacions i de sectors, seguint un patró clarament sexual

Aquests estudis han posat de manifest que el ventall d'opcions ocupacionals de les dones és limitat. Les dones no es distribueixen homogeniament entre el conjunt de llocs de treball, categories professionals, sectors d'activitat i ocupacions que conformen una determinada estructura laboral i productiva. Al contrari, l'ocupació femenina es concentra en un nombre finit d'ocupacions i de sectors, seguint un patró

clarament sexual. És el que es coneix com a segregació ocupacional, horitzontal quan es refereix a ocupacions d'un mateix rang, vertical quan fa esment a la sobrerrepresentació femenina en els llocs baixos de l'escalafó professional i a la seva infrarepresentació en els llocs de major responsabilitat. Aquestes anàlisis són clau per entendre el fenomen del terra enganxós. Per un costat identifiquen millor que altres enfocaments perquè les dones ocupen determinats "nínxols de mercat", aportant llum al fet que les dones tendeixen a fornir els mercats secundaris o marginals de treball, copant, a més, determinades ocupacions. Per l'altre, perquè posen de relleu el vincle entre ocupació i relacions de gènere, mostrant que una i altra són indestriables. De manera molt resumida, Bettio i Verashchagi-

na (2009:6) sintetitzen els diferents elements que expliquen la segregació ocupacional: des de l'elecció dels estudis, els estereotips que associen determinades habilitats o destreses a dones o homes, la demanda de jornades laborals curtes o flexibles per part de les dones a causa de la desigual càrrega de treball domèstic i de cura que unes i altres suporten i al distint paper associat a qui ha de proveir principalment dels ingressos a la llar, fins a les barreres i biaixos organitzatius, les pràctiques de gestió o la negociació col·lectiva.

La naturalització de les habilitats i competències associades a les ocupacions i llocs de treball que majoritàriament desenvolupen les dones, repercuteix en el valor i el reconeixement que s'atorga a les ocupacions femenines. El concepte de construcció social de la qualificació (Maruani, 1993) és una de les vies principals que ha permès aprofundir en aquesta dimensió del treball de les dones i del seu reconeixement. Juntament amb l'impacte del temps de treball assalariat i de la segregació ocupacional vertical, és una peça clau per a explicar la bretxa salarial de gènere en el present i la bretxa en les pensions, al final de la vida laboral (vegeu el treball pioner de Cebrián i Moreno (2015) pel cas espanyol), com reconeixen les institucions internacionals del mon laboral (OIT, 2018a).

Malgrat que formin part del mateix fenomen i comparteixin un conjunt d'hipòtesis explicatives del seu perquè, la segregació ocupacional vertical i l'horitzontal presenten arrels i possibilitats d'actuació distintes. Més enllà del tronc comú, la segregació ocupacional vertical, remet a qüestions com les polítiques de gestió, les barreres organitzatives per a la promoció o la presència en les xarxes relacionals informals a les empreses i el domini d'aquestes. Les quotes o la revisió dels sistemes i circuits de carrera poden ser polítiques que contribueixin a pal·liar-la (Longarela, 2017). En canvi, la segregació ocupacional horitzontal, al·ludeix específicament al reconeixement i al valor que es dona a determinades activitats, a les condicions de treball en què es desenvolupen i a les oportunitats de progressió que proporcionen. Més enllà dels estereotips de gènere que orienten la tria professional i d'estudis i la identificació d'ocupacions i oficis masculins o femenins, la regulació de l'ocupació, la professionalització i una ocupació de qualitat són eines que propicien la “barreja” a les ocupacions (Ibáñez, 2008). Addicionalment, i també pel cas espanyol, Iglesias i Llorente, (2010) mostren que factors com el nivell d'estudis i el tipus de jornada incideixen en la possibilitat que dones (i homes) entrin en ocupacions “integrades”, impulsant la presència en aquestes ocupacions (alt nivell d'estudis i jornada completa) o reforçant la segregació (baix nivell d'estudis i temps parcial).

Cal remarcar, però, que la segregació ocupacional no és quelcom inamovible. Per bé que les pautes de segregació són prou estables i compartides per bona part dels països desenvolupats. A grans trets, Bettio (2002) assenyala, per exemple, com la I Guerra mundial va significar el gran moment d'entrada de les dones en ocupacions administratives, construint un àmbit d'ocupació femenina que, al seu torn, no pot ser entès sense tenir present les relacions de gènere que l'identifiquen (Witz, 1992), mentre que el progressiu transvasament d'activitats lligades al treball de cura des de la llar-família al mercat públic o privat, des de la II Guerra mundial, ha generat un dels grans nínxols d'ocupació femenina. De fet, la professionalització del treball de cura esdevé un bon exemple de les polítiques encaminades a millorar l'ocupació femenina i de les resistències al reconeixement d'unes ocupacions que simbolitzen com poques la simbiosi entre identitat ocupacional i de gènere. El lema “ni bonnes, ni nonnes, ni connes” (“ni minyones, ni monges, ni ximpls”) de les infermeres franceses en la reivindicació de la professionalització i del reconeixement d'aquest ofici en els anys 80 del segle passat (Kergoat, 1992), il·lustraria el debat actual al voltant d'ocupacions lligades al treball de cura, menys reconegudes, però igualment feminitzades que el treball d'infermeria, com

ara les relacionades amb els serveis d'atenció a la vida diària. Un àmbit on pocs països han aconseguit que aquesta ocupació esdevingui una ocupació de qualitat (OIT, 2016:74), essent, com aquesta mateixa institució assenyala, un dels reptes de futur de la igualtat de gènere, a causa de la seva repercussió en el conjunt del treball de les dones, tant des del punt de vista del seu desigual repartiment en el marc de la llar–família, com pel seu impacte en el conjunt de l'ocupació femenina (OIT, 2018b).

LES TRAJECTÒRIES LABORALS FEMENINES

De manera intuïtiva, el terra enganxós també evoca una trajectòria laboral distinta i contraposada a la que idealment caracteritza l'activitat laboral masculina. És a dir, una presència ininterrompuda en el mercat laboral, en una ocupació estable i regulada, en el marc d'una trajectòria laboral lineal i continua que dibuixa una línia ascendent al llarg del curs de vida. Les anàlisis des d'una perspectiva de gènere han posat de manifest com aquest patró respon a una visió del treball i de l'ocupació “en masculí” que no representa ni el treball ni l'activitat laboral femenines.

Les trajectòries laborals femenines acostumen a ser més discontinües que les masculines: les dones tendeixen a modular la seva presència en el mercat laboral d'acord amb el curs de vida

En primer lloc, perquè la participació de les dones en el mercat laboral tendeix a ser quantitativament inferior a la masculina, de manera que les taxes d'activitat dels uns i de les altres no són equivalents. La divisió sexual del treball i els patrons socioculturals que identifiquen el gènere masculí com a proveïdor principal de la llar–família i a les dones com a principals responsables del treball domèstic i de cura, expliquen aquest diferencial. Unes bretxes de gènere que perviuen malgrat el declivi del model “male breadwinner”, per utilitzar les paraules de Rosemary Crompton (1999) i l'auge

d'un model d'ocupació i de política social que reforça les anomenades “llars de doble ingrés” o “model de doble sustentador/a” (Daly, 2011; Annesley, 2007), amb els interrogants que sobre el treball domèstic i de cura aquest model planteja (Lewis, 2001). Els models d'ocupació, de benestar i de cura expliquen les distintes expressions de la bretxa de gènere en relació amb l'activitat laboral i, en particular, la major o menor extensió del model de doble sustentador/a (Haas et al. 2006; Sánchez-Mira i O'Reilly, 2018).

En segon lloc, perquè les trajectòries laborals femenines acostumen a ser més discontinües que les masculines. Tot i que avui dia no és habitual que, en el nostre entorn, l'activitat laboral de les dones respongui a un patró bimodal, és a dir, d'entrada —sortida en casar-se o tenir criatures— i retorn al marcat laboral un cop les criatures tenen una certa edat, mantenint, al contrari, una presència més o menys continuada en l'activitat productiva, les dones tendeixen a modular la seva presència en el mercat laboral d'acord amb el curs de vida. En el cas de les dones, trajectòria vital i trajectòria laboral no són el mateix. (Torns et al, 2011). D'aquí que es qüestionï el desenvolupament de polítiques que propicien la discontinuïtat en les trajectòries laborals femenines, com ara algunes de les expressions de les anomenades polítiques de conciliació de la vida laboral, familiar i personal, pensades i adreçades quasi exclusivament a les dones, com és el cas del treball a temps parcial (Lyonette, 2015). Mentre que, al contrari, es plantegi la necessitat de polítiques de temps de treball que permetin una millor adequació quotidiana entre temps de treball i temps de vida (Torns, 2008); la qual cosa significa una jornada laboral estàndard de més curta durada que l'habitual a temps complet, compactada i prou flexible per ajustar-se a les necessitats del treball de cura

(Plantegna i Remery, 2009). Alguns estudis recents proposen una jornada de 30 h setmanals, per les llars de doble sustentador/a (Müller, Neumann i Wrohlich, 2018); una modalitat de jornada que cal veure si encaixaria en les preferències de bona part de les llars dels països europeus, orientades vers el model de “doble sustentador/a a temps complet” (Steiber i Haas, 2015); un model potser sobrerrepresentat com aspiració i que, a parer de les autores, caldria explicar en el marc de l'impacte de la crisi en l'ocupació d'ambdós gèneres, entre altres factors.

En tercer lloc, perquè la trajectòria laboral no porta incorporada la possibilitat (o l'expectativa més o menys fundada) de mobilitat ascendent, sinó la quasi certa mobilitat horitzontal. Tot i que són escassos els estudis de caràcter longitudinal que permetin avalar de manera fefaent aquest tret de l'ocupació femenina, les evidències apunten en aquesta direcció. Per un costat, les anàlisis al voltant del sostre de vidre de les dones mostren els topalls en la possibilitat de mobilitat laboral ascendent o de carrera professional de les dones, posant en evidència la menor presència femenina en llocs de responsabilitat; una constatació assumida des de l'agenda pública en matèria d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes i que s'ha concretat en propostes com l'impuls a mesures d'acció positiva, entre elles, les anomenades “quotes”⁵. Per l'altre, els estudis, minoritaris, que centren la seva atenció en la segregació ocupacional horitzontal i, molt especialment, en el fet d'ocupar “dead-end jobs”, ja mencionats. En aquest cas, i a tall d'exemple, cal afegir que, a diferència de les hipòtesis més habituals en clau de gènere, alguns estudis recents mostren, pel cas suec, que les possibles interrupcions degudes a tenir cura dels fills o filles, no són determinants per a explicar les diferències de gènere a l'hora d'accedir a “treballs complexos” que requereixen inversió educativa inicial, durant les primeres fases de l'ocupació, apuntant una tríada de factors explicatius del perquè del major èxit masculí tant en professions masculinitzades com feminitzades que precisen d'educació postsecundària: les inèrcies organitzatives que veuen les dones com a menys compromeses amb l'ocupació, el poder i la distinta capacitat d'influència de dones i homes, on aquests darrers monopolitzen competències i autoritat en l'aprenentatge en el lloc de treball, i un context institucional i una cultura organitzativa més o menys proclius al canvi (Boye i Gröndlund, 2018).

Els efectes de tot plegat tant en el present com en el decurs de la vida laboral de les dones són ben coneguts. La visió empresarial de les dones com a mà d'obra secundària, n'és un dels més palesos. Però cal afegir-ne d'altres que acaben donant contingut a les desigualtats de gènere en el mercat de treball, com ara la desprofessionalització, la pèrdua o la manca de posada al dia de competències professionals, l'impacte en salaris o la pèrdua d'oportunitats de promoció (OIT, 2016 i 2018b). Un conjunt de factors que, en qualsevol cas, no afecten de la mateixa manera entre les dones. L'origen social o ètnic i el nivell d'estudis aporten distintes visions i oportunitats a les dones en l'entramat producció/reproducció (Torns et al 2011, 2012 i 2013; Moreno, 2018).

⁵ Cal recordar aquí les dificultats per a aprovar la proposta de directiva europea COM/2012/0614 final-2012/0299, destinada a impulsar la presència de dones en els consells d'administració de les empreses cotitzades a borsa. Tot i això, informes com els de la consultora Grant Thornton (2018) sobre la presència de dones en llocs de responsabilitat, mostren una bona acceptació per part de les empreses d'aquests tipus de mesures, per bé que també les resistències de les mateixes interessades i de la influència de les cultures organitzatives en la seva possibilitat d'aplicació.

LES CONDICIONS DE TREBALL I LA QUALITAT DE L'OCUPACIÓ

Si bé el terra enganxós al·ludeix en primer terme a la impossibilitat de moltes dones de “desenganxar-se” del terra, en el sentit de trajectòria o mobilitat laboral ascendent, aquest fenomen no es pot entendre sense tenir present les condicions de treball i d'ocupació de les dones en bona part de les activitats que duen

Si bé el terra enganxós al·ludeix a la impossibilitat de moltes dones de “desenganxar-se” del terra, en el sentit de trajectòria o mobilitat laboral ascendent, aquest fenomen no es pot entendre sense tenir present les condicions de treball i d'ocupació de les dones

Els patrons de mobilitat laboral de les dones respondrien als propis dels mercats laborals secundaris: la mobilitat horitzontal entre llocs de treball del mateix rang a nivell intra o intersectorial

a terme en el mercat de treball. Tal com han posat en evidència les anàlisis del mercat laboral des d'una perspectiva de gènere, l'ocupació femenina es caracteritza per concentrar-se en el segment secundari o marginal del mercat laboral, segregada en ocupacions amb poc valor afegit i intensives en mà d'obra, on la suma de treball a temps parcial, temporalitat i baixos salaris, acaben conformant una ocupació de pitjor qualitat que la masculina, en la qual la manca de perspectiva professional n'és una dimensió més, però no l'única. Des d'aquest punt de vista, el terra enganxós no es pot deslligar de les condicions de treball i de la qualitat de l'ocupació femenines. Aquesta ampliació del camp de visió d'aquest fenomen permet contextualitzar i, en certa manera, explicar millor el perquè del terra enganxós, malgrat que la dimensió d'avançament professional quedi més diluïda en bona part d'aquestes anàlisis. En realitat, sota aquest prisma, els patrons de mobilitat laboral de les dones respondrien als propis dels mercats laborals secundaris: la mobilitat horitzontal entre llocs de treball del mateix rang a nivell intra o intersectorial (per a una síntesi d'aquests debats, vegeu Fleitas, 2017: 35 i ss.).

Cal recordar, no obstant això, que precarietat i terra enganxós no signifiquen el mateix. L'ocupació estable, regulada i a temps complet no està exempta de formar part de l'univers del terra enganxós, com indica la rellevància que hi tenen les ocupacions administratives àmpliament feminitzades. Però la discontinuïtat i un vincle parcial o distant amb l'ocupació adoben el terreny del terra “enganxós”. I la definició de llocs de treball com a “dead-end jobs”, limitadora de la projecció professional, acostuma a estar íntimament lligada a la qualitat de l'ocupació i, convé afegir en clau de gènere, de qui els ocupa.

El creixement d'ocupacions vinculades als serveis de benestar clàssics com l'ensenyament o la sanitat, ambdues altament feminitzades, vinculades al sector públic han permès la configuració d'una ocupació femenina de qualitat que contrasta amb les ocupacions de rutina típicament femenines en el sector privat. La idea de polarització de l'ocupació expressa aquesta dualitat entre bones i males ocupacions (Kalleberg, 2011) que encaixa amb la realitat de l'ocupació femenina en bona part dels països desenvolupats des de finals del segle passat (Fagan, Rubery, Smith, 1999). L'eix temps parcial/temps complet; sovint associat a alta o baixa qualificació i a les possibilitats de combinar treball domèstic i de cura i ocupació, o la disponibilitat de polítiques de conciliació i de temps de treball efectives, contribueixen a definir els contorns d'una ocupació femenina heterogènia. Al seu torn, factors estructurals com el teixit productiu i el model d'ocupació, inclosa la regulació de l'ocupació i el paper de la negociació col·lectiva (per a una síntesi,

vegeu Bosch, Lehndorff i Rubery (eds) (2009), en particular el capítol dedicat al cas espanyol, de Banyuls, Miguélez, Recio, Cano i Llorente), o els models d'ocupació i de cura (Simonazzi, 2009) dibuixen l'escenari de la qualitat de l'ocupació i del seu impacte de gènere. Un escenari on les polítiques d'igualtat de gènere a l'ocupació pretenen intervenir, propiciant actuacions des del nivell macro fins a nivell d'empresa, com possibiliten la Llei orgànica 3/2007⁶ per a la igualtat efectiva de dones i homes i la catalana de 17/2015,⁷ pel seu àmbit de competència, a través dels anomenats plans d'igualtat (Carrasquer, Recio, Rodríguez-Soler, 2015).

Tenint present totes aquestes dimensions, el “terra enganxós” fa referència a l'experiència, probablement majoritària en la vida laboral de les dones, que es contraposa al fenomen més conegut de “sostre de vidre”, però també al referent de “norma social d'ocupació” propi de la mà d'obra masculina, que perviu com ideal malgrat l'erosió d'aquest patró. En aquest sentit, el terra enganxós al·ludeix a les característiques que acostumen a definir bona part de l'ocupació femenina en els països desenvolupats: una frontera permeable entre activitat i inactivitat, i entre ocupació, atur i inactivitat; unes trajectòries laborals més discontinües que les masculines; una ocupació menys estàndard i més precària que la masculina, concentrada en sectors i ocupacions poc qualificades o poc reconegudes, amb pitjors salaris i condicions de treball, entre les que transiten les dones que tenen o busquen ocupació. Una visió del “terra enganxós” que no exclou sinó que eixampla les aproximacions que centren la seva atenció específicament en les barreres amb què es troben les dones per accedir als llocs més elevats de l'escala professional, en el marc de la problemàtica centrada en el “sostre de vidre” (Morgan, 2015).

El terra enganxós és producte de diferents factors com les característiques del teixit productiu, la regulació de l'ocupació, l'organització del treball, la construcció de les categories professionals, les cultures organitzatives i les formes de gestió

Des d'aquesta perspectiva, el terra enganxós és una realitat producte de la interacció entre factors de diversa naturalesa entre els quals destaquen les característiques del teixit productiu, la regulació de l'ocupació, l'organització del treball, la construcció de les categories professionals, les cultures organitzatives i les formes de gestió. Com a dimensió transversal, cal tenir present la forma en què la divisió social i sexual del treball i les relacions de gènere influeixen en els diferents entorns socioproductius.

⁶ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, publicada al BOE, nº 71, de 23/03/2007. Enllaç permanent a: <https://www.boe.es/eli/es/lo/2007/03/22/3/con>

⁷ LLEI 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, publicada al DOGC 6919 de 23/07/2015. Enllaç permanent a: https://portaljuridic.gencat.cat/ca/pjur_ocults/pjur_resultats_fitxa/?action=fitxa&mode=single&documentId=698967&language=ca_ES

2.2 IDENTIFICACIÓ DE LA PROBLEMÀTICA: PRINCIPALS DADES DEL MERCAT LABORAL A LA CIUTAT DE BARCELONA

Quin pot ser l'abast del terra enganxós a la ciutat de Barcelona? Aquesta és una pregunta que no té una resposta immediata. De fet, les fonts oficials habituals sobre el mercat laboral que permetrien apropar-nos si més no a la distribució detallada per sexe i sectors d'activitat i ocupacions, primer pas per a identificar l'abast potencial del terra enganxós, no acostumen a estar disponibles desagregades per sexe, a nivell de ciutat (Moreno et al. s/d). Això no obstant, conèixer les principals característiques de l'activitat laboral a la ciutat de Barcelona proporciona informació valuosa sobre el teixit productiu de la ciutat a l'hora d'abordar l'anàlisi sobre el fenomen que ens ocupa.

En aquest sentit, les dades que es presenten a continuació busquen proporcionar els trets més rellevants del mercat de treball i de l'activitat laboral de les dones a la ciutat de Barcelona, però també contextualitzar els subsectors seleccionats en aquest estudi: el sector d'hostaleria i restauració, el subsector de la neteja d'edificis i el sociosanitari, en particular els serveis d'atenció domiciliària (SAD). Uns sectors i unes ocupacions amb una forta presència femenina que, com veurem, il·lustren el terra enganxós en tant que sectors intensius en mà d'obra, de curt recorregut professional, amb ocupacions de baixa qualificació i amb uns salaris que s'ubiquen a la banda baixa del ventall salarial de la ciutat.

UNES TAXES D'ACTIVITAT I D'OcupACIÓ ELEVADES

La ciutat de Barcelona presenta unes taxes d'activitat i d'ocupació superiors a les del conjunt de Catalunya, d'Espanya i de la mitjana de la Unió Europea. És un primer indici de la singularitat del mercat de treball de la ciutat al que cal afegir, immediatament, l'elevada taxa d'activitat femenina, fins i tot per als patrons europeus (vegeu *taula 1*). Tot i així, la inactivitat, com arreu, té rostres femenins (Moreno et al. s/d).

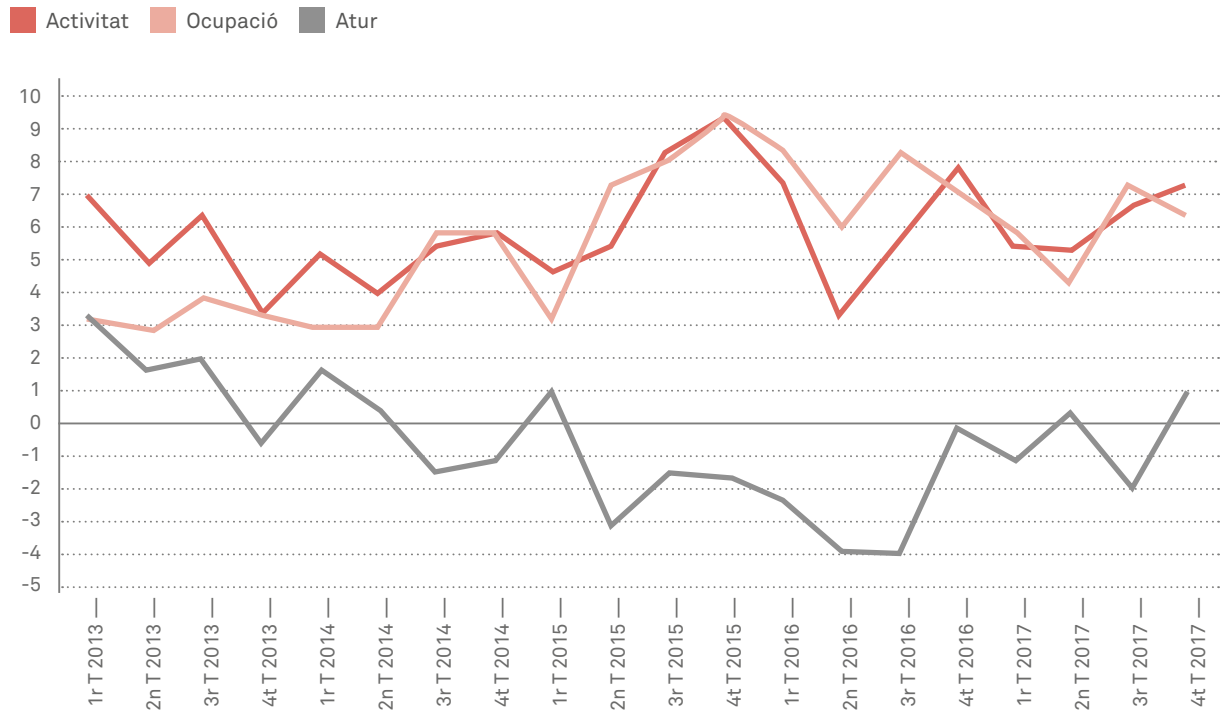
Taula 1. Taxes d'activitat i d'ocupació Barcelona, Catalunya, Espanya i Unió Europea. Quart trimestre de 2017

	Taxa d'activitat				Taxa d'ocupació			
	Barcelona	Catalunya	Espanya	Unió Europea	Barcelona	Catalunya	Espanya	Unió Europea
TOTAL	80,2	78,6	75,1	73,5	72,1	68,6	62,6	68,1
Dones	76,5	74,4	70	68	69,2	64,3	57,1	62,8
Homes	83,8	82,9	80,1	79	75	73	68	73,3

Font: Ajuntament de Barcelona i Eurostat.

Aquestes xifres es tradueixen en unes bretxes de gènere pel que fa a la taxa d'activitat, la taxa d'ocupació i la taxa d'atur lleugerament inferiors a les del conjunt de Catalunya i molt similars a les del conjunt de la Unió Europea. L'evolució de les diferències entre homes i dones en relació amb aquests indicadors de l'activitat laboral a la ciutat de Barcelona durant aquests darrers cinc anys, mostren el biaix positiu en favor de l'activitat i l'ocupació masculines, però el menor impacte de l'atur sobre les dones, propi d'una crisi que ha tingut forta incidència en ocupacions tradicionalment masculines (vegeu *gràfic 1*). De fet, les menors taxes d'atur femenines, en comparació amb les masculines, durant la crisi ha estat un dels trets característics pel seu impacte retardat sobre ocupacions feminitzades.

Gràfic 1. Diferències homes–dones en relació amb la taxa específica d'activitat, la taxa d'ocupació i la taxa d'atur. Barcelona, 2013–2017



Font: Elaboració pròpia sobre dades de l'Ajuntament de Barcelona.

Val a dir, però, que les dades de fluxos laborals pel conjunt de Catalunya, indiquen un cert canvi en la pauta de l'activitat laboral femenina vinculada a la crisi, probablement apreciable també a la ciutat de Barcelona. Així durant la crisi hauria augmentat l'entrada de dones al mercat laboral procedents de la inactivitat, cap a l'ocupació o l'atur, com a resposta a l'impacte de la crisi en l'ocupació masculina. Un fenomen que al·ludeix a la idea de “treballador afegit” o, més ben dit, de “treballadora afegida”, comú a altres països de l'Europa comunitària durant la gran recessió (Carrasquer i Sánchez, 2019). La tèbia recuperació de l'ocupació observada des de 2014 ha anat acompanyada de la tendència al retorn a la pauta habitual, és a dir, de major dificultat femenina per a transitar de l'atur a l'ocupació i de major proporció de dones que passen de l'atur a la inactivitat. A tall d'exemple, segons dades del Butlletí de fluxos del Mercat de treball a Catalunya, de l'Observatori del treball i model productiu, del tercer trimestre de 2018 en comparació amb l'any anterior (del segon al tercer trimestre 2017) un 22,3% de persones varen passar de l'atur a l'ocupació, en una proporció similar entre els homes i entre les dones (22,3% i 22,3%, respectivament), mentre que en el darrer trimestre analitzat les xifres indiquen que, en total, la proporció ha augmentat fins al 26,3%, però amb millors resultats entre els homes (27,3%) que les dones (25,6%); en sentit contrari, el trànsit de l'atur a la inactivitat és superior entre les dones que entre els homes, 19,9% i 14,1%, respectivament, pel mateix període de referència d'un any enrere.

UN ATUR DE LLARGA DURADA FEMENÍ

Les dades de l'informe L'atur a Barcelona, elaborat pel Consell Econòmic i Social de Barcelona (CESB, 2018), confirmen aquest canvi de tendència de manera que l'atur femení i especialment, l'atur femení de llarga durada, supera el masculí. De fet, la disminució global de l'atur observada per ambdós gèneres, no ha servit per a eixugar el diferencial en l'impacte de l'atur entre dones i homes. Concretament, pel que fa a l'atur registrat, a desembre 2017, l'informe indica que l'atur femení representa el 54 % de l'atur registrat, amb un fort impacte de l'atur de llarga durada que suposa el 41,1 % del total d'atur registrat femení enfront del 33,9 % en el cas de l'atur masculí, i molt especialment, de l'atur de molt llarga durada, que representa prop del 27 % de l'atur registrat femení, front un 21 % de l'atur registrat masculí. L'atur de llarga i de molt llarga durada és inversament proporcional a l'edat i al nivell d'estudis, incidint amb major intensitat en les persones de més de 55 anys i amb estudis primaris.

Segons aquesta font, bona part de l'atur prové del sector serveis; en concret, s'assenyala que el 80 % de les persones aturades prové d'aquest sector que, en nombres absoluts, representaven 59.140 persones, de les quals 21.790 eren persones en atur de llarga durada i 13.620 en atur de molt llarga durada (CESB, 2018:12). Cosa que té bona part de la seva explicació en el pes que aquest sector té a la ciutat.

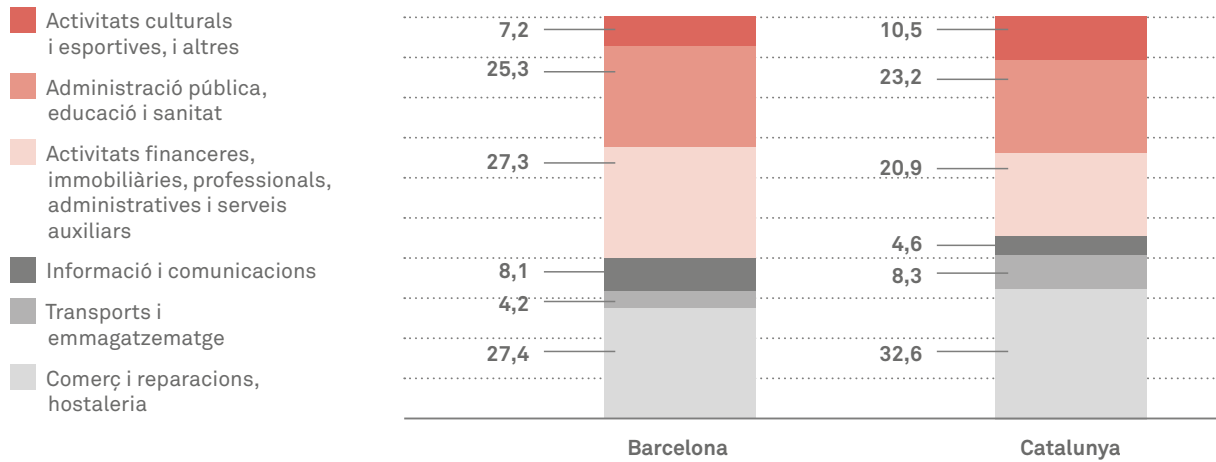
Les dades facilitades per la web de l'Ajuntament de Barcelona el desembre de 2018, mostren la continuïtat d'aquests grans trets de l'atur durant l'any 2018.⁸ Segons aquesta font, es manté la tendència a la reducció de l'atur registrat que quantifiquen en una variació interanual del -6 %, respecte del 2017, més acusada entre els homes que entre les dones (6,7 % i -5,4 %, respectivament). L'hostaleria (12,5 %), el comerç (16,2 %) i, molt especialment, els serveis a les empreses (23,7 %), són els sectors que aporten un major nombre d'efectius a l'atur. El perfil de la persona aturada manté el rostre femení, essent les dones de 45 anys o més, amb estudis generals i procedent del sector dels serveis a les persones o del comerç, les principals protagonistes de l'atur registrat a la ciutat a desembre 2018.

UNA CIUTAT DE SERVEIS, UNA OCUPACIÓ AMB FORTS CONTRASTOS

Efectivament, bona part de l'ocupació a la ciutat de Barcelona es concentra en el sector serveis. Segons dades de l'Ajuntament de Barcelona per al 3r trimestre de 2018, elaborades des de l'Enquesta de Població Activa, el 84,8 % de la població ocupada de la ciutat treballa en aquest sector, superant àmpliament la proporció per al conjunt de Catalunya que assolía el 65,4 %, per a la mateixa data. Però el sector serveis és un sector de forts contrastos que convé explorar.

La distribució de la població ocupada mostra la concentració de l'ocupació en tres grans subsectors: Comerç, reparacions i hostaleria (27,4 %), Activitats financeres, immobiliàries, professionals, administratives i serveis auxiliars (27,3 %) i Administració pública, educació i sanitat (25,3 %), en una pauta similar a la del conjunt de Catalunya, però amb un major pes d'aquests dos darrers respecte del sector majoritari a Catalunya, el del comerç, reparació i hostaleria; mentre que la proporció de persones ocupades al sector de comunicació i informació gairebé dobla la catalana, la corresponent a transport i emmagatzematge n'és la meitat; la proporció pel que fa al sector d'activitats culturals, esportives i altres serveis, és quasi equivalent, tot i que lleugerament més elevada pel conjunt de Catalunya (vegeu *gràfic 2*).

⁸ <https://infogram.com/93195394-1968-4f34-ac1b-7718275b08f9> [Consulta 6 de març de 2019].

Gràfic 2. Població ocupada per sectors. Barcelona i Catalunya, tercer trimestre de 2018. En %

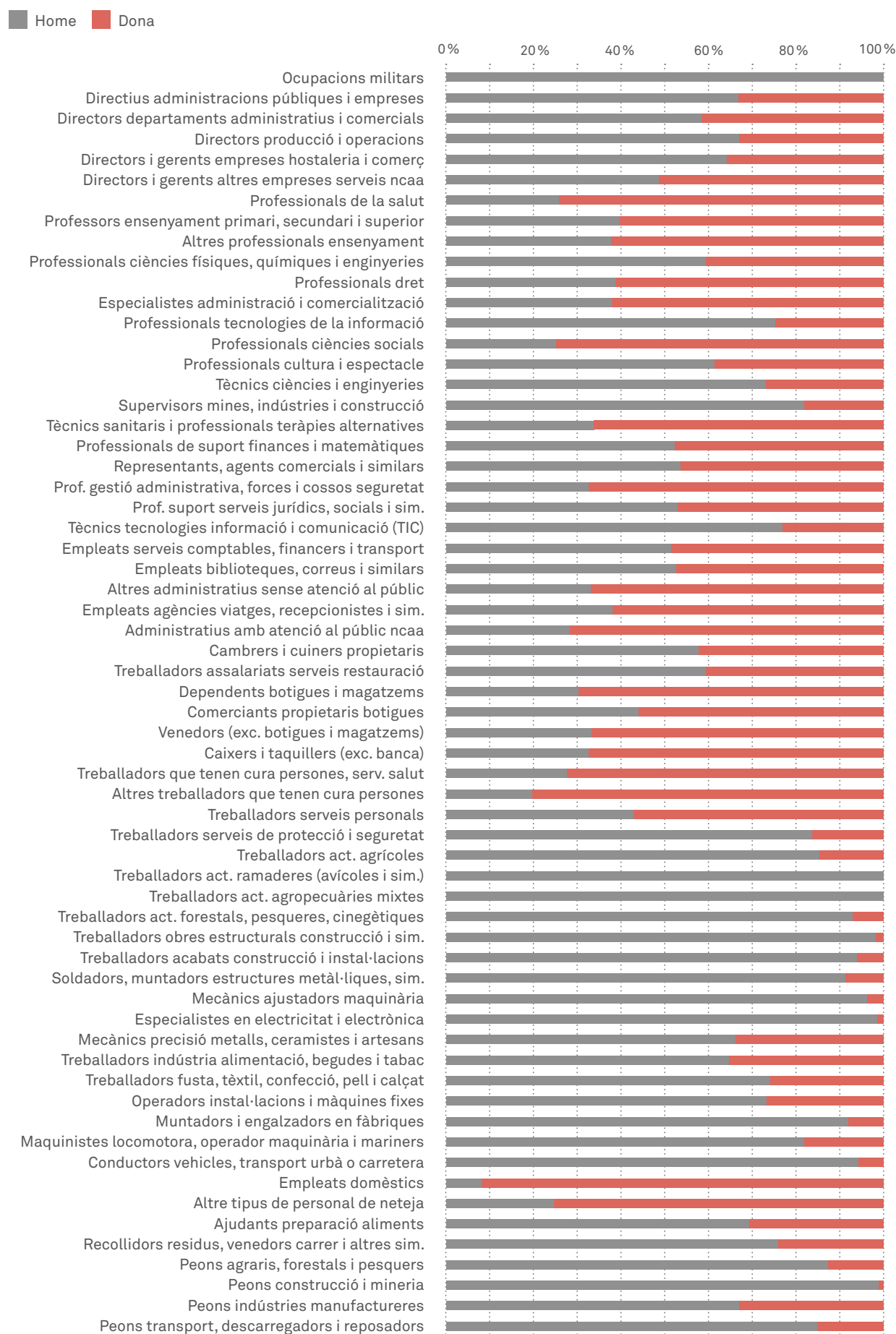
Font: Elaboració pròpia sobre dades de l'Ajuntament de Barcelona i Idescat.

Pel mateix trimestre, les dones representen el 46,9 % de la població ocupada a Catalunya. Aquesta proporció es manté en els sectors del comerç; la reparació de vehicles; transport i magatzem i hostaleria (Grups G+H+I de la CNAE-2009) on suposen el 45,5 % de la població ocupada. Però és clarament superior en tota la resta del sector serveis i de les ocupacions tècniques i administratives. Concretament, un 53,2 % de les activitats professionals, científiques i tècniques; les activitats administratives i serveis auxiliars (Grups M+N); el 54,3 % de l'administració Pública i defensa, seguretat social obligatòria; educació; activitats sanitàries i de serveis socials (Grups O+P+Q); el 56,3 % de les activitats immobiliàries i, molt especialment, el 68,7 % de les activitats artístiques i d'entreteniment, de les llars com a ocupadores domèstiques, d'activitats d'organitzacions i organismes extraterritorials i altres serveis (Grups R+S+T+U). En la resta de sectors com l'agricultura (20,7 %), el conjunt de la indústria (Grups B+C+D+E) (29,1 %) i la construcció (13,5 %) les dones estan clarament infrarepresentades. Unes xifres que apunten la segregació ocupacional com una característica del mercat laboral català, tot i que l'agregació amb què s'ofereixen les dades no permeten observar el grau de segregació dins cadascun dels subsectors.

Al seu torn, la distribució de les dones entre els diferents sectors palesa una certa tendència a la polarització de l'ocupació femenina. Més de la meitat de la població ocupada femenina es concentra en dos grans conjunts de sectors, l'administració pública i defensa, seguretat social obligatòria; educació; activitats sanitàries i de serveis socials (Grups O+P+Q), que aplega el 28,3 % de la població ocupada femenina i el del comerç; la reparació de vehicles; transport i magatzem i hostaleria (Grups G+H+I), que representa el 27,9 % de l'ocupació femenina; segueixen tres agregacions sectorials més, també ben diferenciades entre elles, però amb un pes sobre l'ocupació femenina similar, la de les activitats professionals, científiques i tècniques; les activitats administratives i serveis auxiliars (Grups M+N) que aporta un 13,3 % de l'ocupació femenina; la del total de la indústria (Grups B+C+D+E) (29,1 %), amb un 11,6 %, i la de les activitats artístiques i d'entreteniment, de les llars com a ocupadores domèstiques, d'activitats d'organitzacions i organismes extraterritorials i altres serveis (Grups R+S+T+U), amb un 10,3 %.

Les xifres des del punt de vista de les ocupacions permeten refermar aquests arguments. Les dones representen el 69,1 % del conjunt del Grup 4 (Empleats/des comptables, personal administratiu i altres empleats i empleades d'oficina); el 62,9 % del Grup 5 (Treballadors/res dels serveis de restauració, personals, protecció i venedors/res) i el 56,6 % tant del Grup 2 (Tècnics/ques i professionals científics/ques i intel·lectuals) com del Grup 9 (Ocupacions elementals). De fet, el 27,1 % de les ocupades treballa en els serveis de restauració i en la resta de serveis inclosos en el Grup 5; un 22,9 % en les ocupacions tècniques i científiques corresponents al Grup 2; un 19,3 % en tasques administratives (Grup 4) i un 13,3 % en ocupacions elementals (Grup 0), sempre pel III trimestre de 2018, a Catalunya. Les dades de contractació a la ciutat de Barcelona permeten intuir que la segregació ocupacional és un tret distintiu dels serveis, també a la ciutat, amb una pauta molt similar a l'observada pel conjunt de Catalunya. Totes les ocupacions vinculades a la salut, als serveis socio-sanitaris, a l'educació, als serveis de neteja, tant d'interiors com personal domèstic, així com el personal administratiu i el comerç, són ocupacions que registren un elevat nombre de contractacions a dones, superant en tots els casos la proporció 60–40 que defineix la presència de segregació ocupacional. Els serveis d'hostaleria i de restauració, mostren major equilibri en la participació de dones i homes a l'ocupació, mentre que les ocupacions directives i l'agricultura i l'indústria són, en gran part i amb distinta intensitat, territori masculí (vegeu *gràfic 3*).

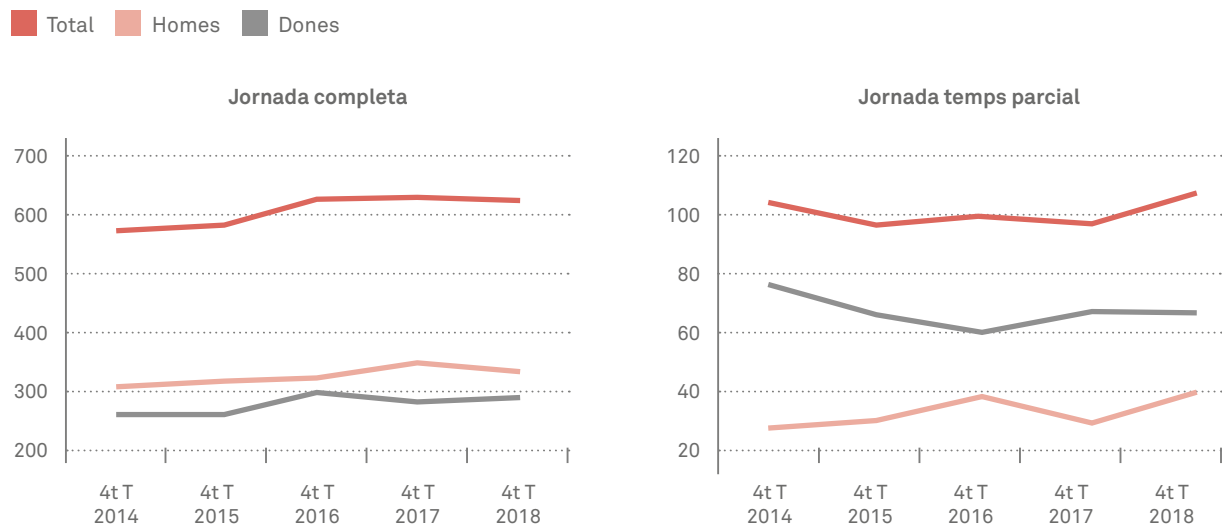
Gràfic 3. Contractacions per subgrups d'ocupació a Barcelona per sexe. 2018



Font: Elaboració pròpia sobre dades de l'Observatori del treball i model productiu. Generalitat de Catalunya.

Junt amb la segregació ocupacional, el treball a temps parcial és una de les característiques que defineix l'ocupació femenina. Efectivament, pel IV trimestre de 2018, segons dades de l'Ajuntament de Barcelona, la població ocupada a temps parcial a la ciutat representava el 14,6% de la població ocupada, la major part, dones (64%). De fet, un 18,7% de la població ocupada femenina treballava a temps parcial, per tan sols el 10% de la població ocupada masculina. Això no obstant, l'evolució recent de les dades de la població ocupada segons tipus de jornada mostra una certa tendència tant a la disminució de l'ocupació femenina a temps parcial, com, al contrari, a l'augment de l'ocupació masculina sota aquesta modalitat contractual, tal com es pot apreciar al gràfic 4. Una tendència que probablement està relacionada amb el pes significatiu de sectors proclius a la contractació a temps parcial, com ara els vinculats al turisme i la restauració.

Gràfic 4. Evolució de la població ocupada per tipus de jornada i sexe. Barcelona



Font: Elaboració pròpia sobre dades del Departament d'Estadística i Difusió de Dades de l'Ajuntament de Barcelona, procedents de l'Enquesta de Població Activa de l'INE. Unitat: milers de persones.

De fet, la proporció de contractació a temps parcial en el sector serveis, entre els contractes realitzats a Barcelona, així ho indica. La contractació a temps parcial representa entre un de cada deu i un de cada cinc contractes realitzats a l'agricultura (10,5%), la construcció (13,6%) i la indústria (18,4%), mentre que signifiquen gairebé la meitat de la contractació realitzada al sector serveis (42,5%), marcant la pauta de la contractació a temps parcial a la ciutat (vegeu *taula 2*).

Taula 2. Contractes realitzats per sector d'activitat i tipus de jornada. Barcelona, 2018

Sector	Contractes a temps complet	Contractes a temps parcial	% Contractes a temps parcial
Agricultura	426	50	10,5
Indústria	27.726	6.266	18,4
Construcció	28.668	4.527	13,6
Serveis	645.535	477.883	42,5
TOTAL	702.355	488.726	40,1

Font: Observatori del treball i model productiu. Generalitat de Catalunya.

Posar el focus en el sector serveis permet constatar com el tipus d'activitat i la segregació ocupacional s'associen a l'ocupació a temps parcial, bé sigui en activitats qualificades, com ara l'educació, o en menys qualificades, com els serveis socials sense allotjament, els serveis de menjar i de begudes, la neteja o el comerç, per remarcar els casos on el percentatge de contractació a temps parcial és més notori, tal com es pot apreciar a la taula 3.

Taula 3. Contractes realitzats en el sector serveis per tipus de jornada i subsector. Barcelona, 2018

Subsector	Contractes a temps complet	Contractes a temps parcial	% Contractes a temps parcial
Comerç	55.018	66.242	54,6
Transport i emmagatzematge	51.506	22.453	30,4
Serveis d'allotjament	42.474	27.941	39,7
Serveis de menjar i begudes	49.706	78.882	61,3
Informació i comunicacions	78.693	7.700	8,9
Activitats financeres i d'assegurances	6.429	2.365	26,9
Activitats immobiliàries	4.281	1.320	23,6
Activitats professionals i tècniques	44.832	25.557	36,3
Serveis de neteja d'edificis i de jardineria	18.952	32.913	63,5
Altres activitats administratives i serveis auxiliars	64.294	64.704	50,2
Administració pública, Defensa i SS. obligatòria	10.432	1.793	14,7
Educació	16.374	38.139	70,0
Serveis socials sense allotjament	7.739	18.458	70,5
Altres activitats sanitàries i serveis socials	111.169	37.296	25,1
Activitats artístiques i d'entreteniment	61.012	26.385	30,2
Altres serveis	12.733	16.332	56,2
Activitats de les llars	9.793	9.093	48,1

Font: Observatori del treball i model productiu. Generalitat de Catalunya.

Cal afegir que bona part de la contractació realitzada durant l'any 2018 a la ciutat de Barcelona ha estat en el sector serveis i, de fet, de caràcter temporal. En concret, el sector serveis acumula el 94 % de la contractació a la ciutat; d'aquests contractes, un 85,6 % ha estat de tipus temporal (vegeu taula 4).

Taula 4. Contractes realitzats per sector d'activitat i tipus de contracte. Barcelona, 2018

Sector	Indefinit	Temporal	% Contractes temporals
Agricultura	97	442	82,0
Indústria	6.548	27.556	80,8
Construcció	6.187	27.049	81,4
Serveis	160.222	971.229	85,8
TOTAL	173.054	1.026.276	85,6

Font: Observatori del treball i model productiu. Generalitat de Catalunya.

El caràcter indefinit o temporal del contracte afecta de manera prou homogènia a dones i homes (*taula 5*). Tot i així, la contractació indefinida és lleugerament superior entre els homes (15%) que entre les dones (13,9%), malgrat que en tots dos casos el contracte indefinit sigui del tot minoritari. La contractació temporal marca la pauta de la contractació, amb modalitats que incideixen de manera distinta en unes i altres. Entre els homes predominen els contractes per obra i serveis (36,8%) o per circumstàncies producció (39,8%), mentre que en el cas de les dones, destaca aquesta darrera modalitat, amb un percentatge molt similar al dels homes (37,9%), però el contracte d'obra i servei té molta menor presència (28,7%) en benefici del contracte d'interinitat (18,4%) que es configura com una modalitat contractual gairebé femenina, probablement per l'impacte dels serveis públics en l'ocupació de les dones.

Taula 5. Contractes realitzats per tipus de contracte i sexe. Barcelona, 2018

Tipus de contracte	Homes	%	Dones	%
Ordinari temps indefinit	65.528	11,0	59.968	9,9
Convertits en indefinits	21.876	3,7	22.222	3,7
Altres indefinits	1.694	0,3	1766	0,3
Obra o servei	219.261	36,8	173.515	28,7
Eventuals circumstàncies producció	236.894	39,8	228.704	37,9
Interinitat	42.844	7,2	111.282	18,4
Altres temporals	7.113	1,2	6.660	1,1
TOTAL	595.210	100	604.117	100

Font: Observatori del treball i model productiu. Generalitat de Catalunya.

Una mirada més detallada a la contractació temporal dins el sector serveis permet copsar l'elevada incidència d'aquest tipus de contractació en els subsectors de l'administració pública, defensa i seguretat social obligatòria (97,9%); dels serveis socials sense allotjament (93,5%) o altres activitats sanitàries i de serveis socials (95,5%), totes elles per damunt del pes de la contractació temporal en el conjunt del sector serveis. De fet, sols les activitats immobiliàries (44,4%) i les activitats financeres i d'assegurances (67,3%), totes elles amb poc pes dins el conjunt de la contractació en els serveis, es situen clarament per sota de la mitjana (*taula 6*). Unes dades que permeten intuir una elevada rotació de l'ocupació a la ciutat de Barcelona que afectaria principalment les dones.

Taula 6. Contractes realitzats en el sector serveis per tipus de jornada i subsector. Barcelona, 2018

Subsector	Indefinits	Temporals	% Contractes temporals
Comerç	30.960	90.388	74,5
Transport i emmagatzematge	7.175	67.006	90,3
Serveis d'allotjament	3.579	66.978	94,9
Serveis de menjar i begudes	29.922	100.385	77,0
Informació i comunicacions	15.989	70.529	81,5
Activitats financeres i d'assegurances	2.879	5.915	67,3
Activitats immobiliàries	3.116	2.486	44,4
Activitats professionals i tècniques	16.964	53.899	76,1
Serveis de neteja d'edificis i de jardineria	3.555	48.458	93,2
Altres activitats administratives i auxiliars	12.390	117.516	90,5
Adm. pública, Defensa i SS. obligatòria	251	11.986	97,9
Educació	6.923	49.996	87,8
Serveis socials sense allotjament	1.716	24.826	93,5
Altres activitats sanitàries i serveis socials	6.733	141.864	95,5
Activitats artístiques i d'entreteniment	4.192	84.053	95,2
Altres serveis	5.808	24.127	80,6
Activitats de les llars	8.070	10.817	57,3
TOTAL	160.222	971.229	85,8

Font: Observatori del treball i model productiu. Generalitat de Catalunya.

En efecte, tot i que no es disposen de dades per a la ciutat de Barcelona, les xifres de l'*Informe de rotació laboral 2017*, de l'Observatori del treball i model productiu (2017), per a Catalunya, indiquen que per aquest any l'índex de rotació és del 2.55;⁹ una proporció que segueix la dinàmica de creixement sostingut des del 2008. En aquesta xifra global, el sector serveis hi contribueix de manera decidida atès que en aquest sector es concentra el 80 % dels contractes realitzats a Catalunya durant l'any 2017, i presenta l'índex més elevat de rotació, en comparació amb la resta de sectors econòmics: un 2.64, a diferència de l'1.51 de l'agricultura, l'1.36 de la indústria o l'1.48 de la construcció.

La rotació entre les dones és lleugerament superior a la dels homes (2.58 i 2.49, respectivament). Cal remarcar que la mateixa font destaca que les dones estan una mica més presents entre el col·lectiu que ha signat més de tres contractes, mentre que estan menys presents entre les que han signat un sol contracte. És a dir, no sols les dones pateixen una rotació major sinó de més intensitat que els homes. Des d'aquest punt de vista, el sector serveis aplegaria bona part de l'ocupació femenina i bona part de l'ocupació femenina susceptible de conformar el terra enganxós.

Per ocupacions, les vinculades a la salut, en les seves distintes modalitats, són les que un major índex de rotació presenten: professionals de la salut (4.95); treballadors/res que tenen cura de les persones i serveis de salut (3.92); tècnics/ques sanitaris i professionals de les teràpies alternatives (3.03). A continuació, un bloc

⁹ La rotació es calcula posant en relació el nombre de contractes realitzats amb el nombre de persones contractades.

heterogeni que aplega els peons de les indústries manufactureres (3.03), els i les professionals de la cultura i l'espectacle (2.95) i les que ho fan en els serveis de biblioteques, correus o similars (2.50). Taquen el grup amb major índex de rotació els treballadors i les treballadores assalariades dels serveis de restauració (2.30) i altre tipus de personal de neteja (2.29). Les ocupacions directives són les que presenten menor índex de rotació (entre l'0.04 i l'1.11, en les distintes ocupacions identificades sota aquesta rúbrica). Són dades significatives que proporcionen indicis sobre la qualitat de l'ocupació i les possibilitats de consolidació professional. Val a dir, en aquest sentit, que la rotació no afecta sols a les ocupacions menys qualificades i susceptibles de conformar el terra enganxós. Pel seu impacte en el volum d'ocupació en general i en l'ocupació femenina, en particular, el cas de la sanitat és significatiu de la degradació de l'ocupació femenina qualificada; un fenomen que s'explica principalment en el marc de les polítiques d'austeritat (Carrasquer i Sánchez, 2019; Kushi i Mcmanus, 2018) i que ha estat identificat sota el terme "d'austericidi" (Rubery 2014, 2015).

Finalment, per a completar aquesta visió de les característiques del mercat laboral a la ciutat i dels seus contrastos, cal esmentar l'ampli ventall salarial que presenta la ciutat. Segons dades de l'Informe Salaris i estructura de plantilles. Categories professionals i sectors econòmics. Barcelona 2015, elaborat per l'Ajuntament de Barcelona (2017), amb dades de la MCVL de 2015, el salari mitjà de la categoria d'auxiliars, la més nombrosa a la ciutat, va ser de 17.771 €/any, mentre que el sou la categoria més alta considerada, la de llicenciats i llicenciades, va ser de 49.827 €/any. Segons la mateixa font, la bretxa salarial de gènere es situa en un 26,7 %, més elevada entre els llicenciats i les llicenciades (30,2 %) que no pas entre les altres dues categories considerades, la dels caps administratius (24,9 %) i la categoria d'auxiliars (26,9 %), incrementant-se en totes elles amb l'edat; unes dades que fan pensar en la possible subocupació femenina (cas de les persones amb un nivell d'estudis més elevat) i en l'estancament de la carrera laboral de les dones, els salaris de les quals no millora en la mateixa mesura que el dels homes, al llarg de la vida laboral. Per sectors, les activitats administratives i auxiliars, els serveis socials i l'hostaleria, tots ells altament feminitzats, ocupen la banda baixa de l'escala salarial, amb salaris mitjans inferiors als 13.000 €/any.

Les dades pel 2016, confirmen aquesta pauta, indicant, a més, la tendència lleugerament a la baixa del conjunt dels salaris fruit, en bona part, de la transformació de mà d'obra estable en mà d'obra temporal, encara que a l'hora de contractar es faci en la mateixa categoria professional (Ajuntament de Barcelona, 2018:25). La bretxa salarial de gènere a la ciutat de Barcelona l'estimen en un 21,8 %, però més rellevant, quatre sectors feminitzats ocupen els llocs més baixos en l'escala de remuneració a la ciutat: comerç al detall, hostaleria, serveis socials, activitats artístiques, de lleure i serveis a les persones, presentaven uns salaris mitjans anuals per sota dels 20.000 €. De fet, segons dades pel conjunt de Catalunya, en el primer quartil, on es situen les persones en la part baixa de la remuneració global, el salari mitjà de les dones seria d'11.795 € bruts l'any o menys, mentre que el dels homes en aquest mateix quartil seria de 17.240,3 € o menys; és a dir, el 25 % de les dones té un sou igual o inferior als dotze mil euros, destacant, a més, que un 10 % de les dones el té de 7.233,0 € o menys, una quantitat que s'eleva als 10.938,9 €, entre el 10 % dels homes amb salaris més baixos.¹⁰ En definitiva, baixos salaris que, juntament amb altres factors com ara el treball a temps parcial o temporal, conformen una ocupació de baixa qualitat en aquests sectors, configurant un terreny propici a l'extensió dels anomenats treballadors i treballadores pobres (Cabasés et al., 2017).

¹⁰ Observatori del treball i model productiu. Evolució de la bretxa salarial de gènere. Any 2016. Data d'actualització: 20/02/2019. Disponible a: <https://web.gencat.cat/es/actualitat/detall/La-bretxa-salarial-a-Catalunya-es-del-234> [Consulta 20 de març de 2019].

2.1 METODOLOGIA

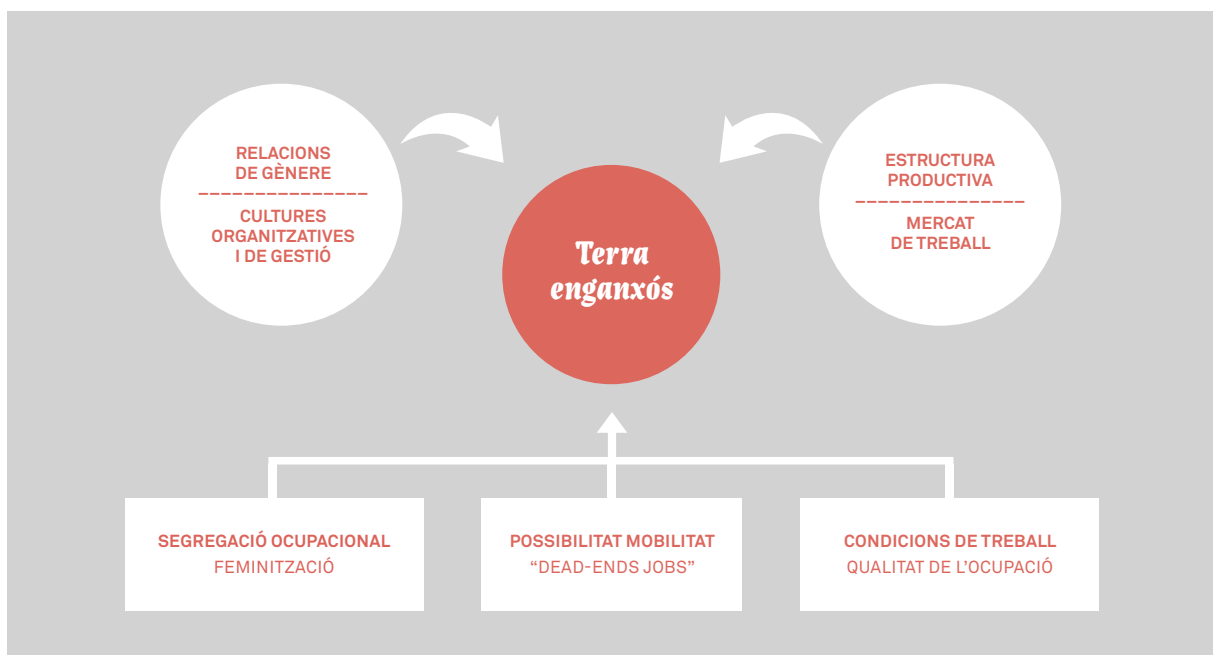
No resulta senzill apropar-se al terra enganxós. És un fenomen en què intervenen tant factors institucionals i de gestió, de definició de llocs de treball, com de l'estructura productiva i de les característiques del mercat laboral, inclosa la participació femenina en l'activitat laboral i les característiques de l'ocupació femenina. Tot seguit, s'explica com s'ha concretat la nostra aproximació al terra enganxós, pel que fa a la definició d'aquest fenomen, la selecció dels casos d'estudi i la metodologia utilitzada.

LA DEFINICIÓ DE TERRA ENGANXÓS

Tal com s'ha assenyalat, el "terra enganxós" es defineix en contraposició al "sostre de vidre". La metàfora al·ludeix al fet que el principal problema de la majoria de dones no és tant la dificultat per a promocionar i accedir a càrrecs de responsabilitat, com la dificultat per accedir i mantenir-se en l'ocupació, per "avançar" professionalment, en el sentit de millora en les competències i habilitats desenvolupades i reconegudes, així com en les condicions de treball. En aquest sentit, en aquest estudi s'entén el "terra enganxós" com una realitat laboral fonamentalment femenina caracteritzada per una ocupació de baixa qualificació reconeguda, concentrada en sectors feminitzats, precària (en termes contractuals, salarials i de jornada laboral) i amb dificultats tant d'estabilització en l'ocupació com de millora professional (recorregut o trajectòria professional).

Entre els factors que intervenen en les característiques i abast del "terra enganxós", es prioritzen el teixit productiu i la participació femenina en el mercat de treball, les condicions de treball i d'ocupació, les característiques de les ocupacions que es duen a terme i la possibilitat de recorregut professional que aquestes ocupacions proporcionen, així com les relacions de gènere i, en concret, les cultures organitzatives i de gestió, tal com queda sintetitzat en la figura següent. Des d'aquesta perspectiva, ens hem apropiat al "terra enganxós" a la ciutat de Barcelona.

En aquest estudi s'entén el "terra enganxós" com una realitat laboral fonamentalment femenina caracteritzada per una ocupació de baixa qualificació reconeguda, concentrada en sectors feminitzats, precària i amb dificultats tant d'estabilització en l'ocupació com de millora professional



SELECCIÓ SUBSECTORS D'ESTUDI

Criteris teòrics i empírics han fet centrar el nostre interès en quatre subsectors representatius del “terra enganxós” a la ciutat de Barcelona: els d'hostaleria i de restauració, el de l'assistència sociosanitària i el de la neteja d'edificis, corresponents als codis de la CNAE-2009 que s'assenyalen a continuació.

Codi CCAE 2009/CNAE 2009	Activitat
55. Serveis d'allotjament	Inclou tot tipus de serveis d'allotjament, excepte del de llarga durada.
56. Serveis de menjar i de begudes	Inclou des d'establiments de restauració tradicionals, fins a servei de càtering.
81. Activitats de Neteja	Inclou principalment les Activitats de neteja d'edificis, tot i que la categoria és més àmplia, incorporant activitats de jardineria.
88. Activitats de serveis socials sense allotjament	Inclou les activitats de serveis socials sense allotjament (SAD).

A l'hora de seleccionar aquests subsectors s'han tingut present aquells elements que defineixen el potencial del terra enganxós, tot i que des del punt de vista quantitatiu, el seu possible abast no es limiti als sectors estudiats. En primer lloc, són subsectors intensius en mà d'obra, amb predomini d'ocupacions de mitjana (hostaleria i restauració, SAD) i, especialment, de baixa qualificació (neteja), amb baixos salaris i feminitzats. En segon lloc, són sectors que presenten tipus de tasques similars (cuidar, netejar, cuinar) que evoquen treballs normalment associats a les dones, de poc prestigi i poc valor afegit. Finalment, són sectors que exemplifiquen dos conjunts d'activitats d'interès per a la ciutat; per un costat, els subsectors d'hostaleria i restauració conformen el nucli del sector turístic, clau en l'economia barcelonina; per l'altre, els serveis sociosanitaris representen un àmbit significatiu en els serveis de cura per a la ciutadania, essent, a més, una ocupació de futur per tal de satisfer les necessitats de cura a les societats avançades.

Però, com s'acaba de fer notar, són quatre sectors que il·lustren però que no esgoten el potencial terra enganxós a la ciutat. Han quedat fora del nostre abast el sector del comerç i les activitats administratives de rutina; dos tipus d'activitats que per la seva singularitat mereixerien una atenció específica. Atès que l'orientació de l'estudi és fonamentalment qualitativa, ens hem decantat per apropar-nos a un conjunt d'activitats que, responen a les dimensions bàsiques que defineixen el terra enganxós, permetessin aprofundir en les activitats menys qualificades i més feminitzades (neteja d'edificis, SAD) i, al mateix temps, permetessin contrastar les possibles visions del terra enganxós en masculí i en femení, d'aquí la selecció d'uns subsectors que, a nivell agregat, presenten una proporció de dones i homes equilibrada, però que internament responen a llocs de treball segregats i amb diferent nivell de qualificació exigida (més masculinitzat i qualificat el sector d'hostaleria; més feminitzat i desqualificat el sector de restauració); com a denominador comú tots quatre subsectors protagonitzen l'ocupació de més baixa remuneració a la ciutat. La taula 7 sintetitza tots aquests ingredients en forma d'indicadors que ens permeten justificar la selecció. Davant la manca de dades desagregades per sectors, ocupació i sexe, s'han utilitzat indicadors que ens aproximem a l'ocupació en els subsectors seleccionats, a partir de les dades de contractació de l'Observatori de treball i model productiu de la Generalitat de Catalunya i de les elaborades pel mateix Ajuntament de Barcelona, sobre la base de la MCVL.

Taula 7. Principals indicadors d'ocupació dels subsectors estudiats

Subsector Dimensions	Hostaleria	Restauració	Sociosanitari	Serveis de neteja d'edificis	Total sectors
% contractes firmats per dones (2018) ^a	50 %	41 %	77 %	68 %	59 % (mitjana)
% contractació temporal (2018) ^a	94,9 %	77 %	93,5 %	93,2 %	89,65 % (mitjana)
% temps parcial (2018) ^a	39,7 %	61,3 %	70,5 %	63,5 %	58,75 % (mitjana)
	Hostaleria + Restauració		Serveis socials		
% ocupació femenina (2015) ^b	43 %		75,5 %		ND
% ocupació de baixa qualificació (2015) ^c	80,3 %		58,2 %		ND
% dones en ocupació de baixa qualificació (2015) ^c	42,9 %		82,3 %		ND
Salaris mitjans (2015) ^b	Homes 15.832 €/any — Dones 14.341 €/any		Homes 23.430 €/any — Dones 15.853 €/any		ND
Bretxa salarial de gènere (2015) ^b	9,41 %		32,33 %		ND

^a Font: Dades de contractació 2018. Observatori del Treball i Model Productiu. Generalitat de Catalunya.

^b Font: Ajuntament de Barcelona (2017) Salaris i estructura de plantilles. Categories professionals i sectors econòmics. Barcelona 2015. Barcelona: Ajuntament de Barcelona.

^c Les dades corresponen a la categoria professional "auxiliars administratius i altres", que agrupen les categories professionals més baixes, dels 12 grups que contempla la MCVL. Font: Ajuntament de Barcelona (2017) Salaris i estructura de plantilles. Categories professionals i sectors econòmics. Barcelona 2015. Barcelona: Ajuntament de Barcelona.

UNA APROXIMACIÓ MULTIMÈTODE

Per tal d'apropar-nos al “terra enganxós” a la ciutat de Barcelona s’ha emprat una metodologia mixta que combina mètodes quantitativs i qualitativs. Per un costat, una aproximació de caràcter quantitatiu, per tal de mirar de copsar l’abast i característiques del terra enganxós a la ciutat de Barcelona. Per l’altre, una aproximació qualitativa, on s’ha explorat la percepció d’aquest fenomen per part dels principals col·lectius implicats, completada amb entrevistes a informants qualificats. L’anàlisi documental ens ha permès conèixer les principals línies d’actuació que sobre aquest camp s’estan duent a terme a la ciutat de Barcelona.

L’aproximació quantitativa comprèn una caracterització dels subsectors estudiats i de les trajectòries de les persones que en formen part, a través de les dades de la MCVL de 2016. Pel que fa a la caracterització dels subsectors, s’han dut a terme dos tipus d’anàlisi: bivariada i multivariant. Les variables que s’han pres en consideració tenen present tant les característiques de les persones (edat, sexe, origen, nivell educatiu i municipi) com les de les relacions laborals (sector d’activitat, tipus de contracte, tipus de jornada, grandària de l’empresa i *sticky floor* com a variable resposta). A través de la variable *sticky floor* hem volgut identificar el pes de l’ocupació de més baixa qualificació en els subsectors seleccionats. De fet, tal com es pot apreciar en la figura 1, aquests subsectors inclouen ocupacions considerades de mitja i de baixa qualificació, de manera que destriar el protagonisme de l’ocupació menys qualificada permet copsar l’abast i les característiques del que es podria considerar el nucli més emblemàtic del terra enganxós en uns subsectors que, vistos en conjunt, en són ben representatius. Aquesta variable s’ha definit a partir dels grups de cotització a la Seguretat social de la MCVL i inclou el Grup 6, auxiliars sense titulació, Grup 8, oficials de primera i de segona, i Grup 9, oficials de tercera i especialista; s’ha desestimat el Grup 7 perquè representa un tipus d’ocupació poc rellevant en aquests sectors i molt diferenciada de la resta d’ocupacions de l’hostaleria, la restauració, el SAD i la neteja d’edificis.¹¹

¹¹ Font: Seguretat Social. Bases i tipus de cotització. Disponible a: <http://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/CotizacionRecaudacionTrabajadores/36537>

Figura 1. Classificació de l'ocupació i nivells de qualificació

Categories CNO-94	Classificació segons nivells de qualificació (Fleitas, 2017)	Categories utilitzades en el present estudi (CCO-2011)		
1. Directors de les empreses i administracions públiques	Alta qualificació	1. Directors i gerents		
2. Tècnics i professionals científics i intel·lectuals		2. Tècnics i professionals científics i intel·lectuals		
3. Tècnics i professionals de suport		3. Tècnics i professionals de suport		
4. Empleats administratius	Mitjana qualificació	4. Empleats administratius, administratius i altres empleats d'oficina		
5. Treballadors dels serveis de restauració, personals, protecció i venedors del comerç		5. Treballadors dels serveis de restauració, personals, protecció i venedors	G. Treballadors dels serveis de restauració i comerç	50. Cambrers i cuiners propietaris 51. Treballadors assalariats dels serveis de restauració 51.1 Cuiners assalariats 51.2 Cambrers assalariats 52. Dependents de botigues i magatzems 53. Comerciants propietaris de botigues 54. Venedors (excepte de botigues i magatzems) 55. Caixers i taquillers (excepte de banca)
			H. Treballadors dels serveis de salut i que tenen cura de les persones	56. Treballadors que tenen cura de les persones en serveis de salut 56.1 Auxiliars d'infermeria 56.2 Tècnics auxiliars de farmàcia i emergències sanitàries i altres treballadors que tenen cura de les persones en serveis de salut 57. Altres treballadors que tenen cura de les persones 57.1 Treballadors que tenen cura de les persones a domicili (excepte mainaders) 57.2 Mainaders 58. Treballadors de serveis personals
			I. Treballadors dels serveis de protecció i seguretat	
6. Treballadors qualificats en l'agricultura i en la pesca		6. Treballadors qualificats en activitats agrícoles, ramaderes, forestals i pesqueres		
7. Artesans i treballadors qualificats de les indústries manufactureres, la construcció, i la mineria, excepte els operadors d'instal·lacions i maquinàries	Baixa qualificació	7. Artesans i treballadors qualificats de les indústries manufactureres i la construcció (excepte operadors d'instal·lacions i màquines)		
8. Operadors d'instal·lacions i maquinària, i muntadors		8. Operadors d'instal·lacions i maquinària, i muntadors		
9. Treballadors no qualificats		9. Ocupacions elementals	O. Treballadors no qualificats en serveis (excepte transports)	91. Empleats domèstics 92. Altre tipus de personal de neteja 92.1 Personal de neteja d'oficines, hotels i altres establiments similars 92.2 Netejadors de vehicles, finestres i personal de neteja a mà 93. Ajudants de preparació d'aliments 93.1 Ajudants de cuina 93.2 Preparadors de menjar ràpid 94. Recollidors de residus urbans, venedors de carrer i altres ocupacions elementals de serveis
			P. Peons de l'agricultura, la pesca, la construcció, les indústries manufactureres i els transports	

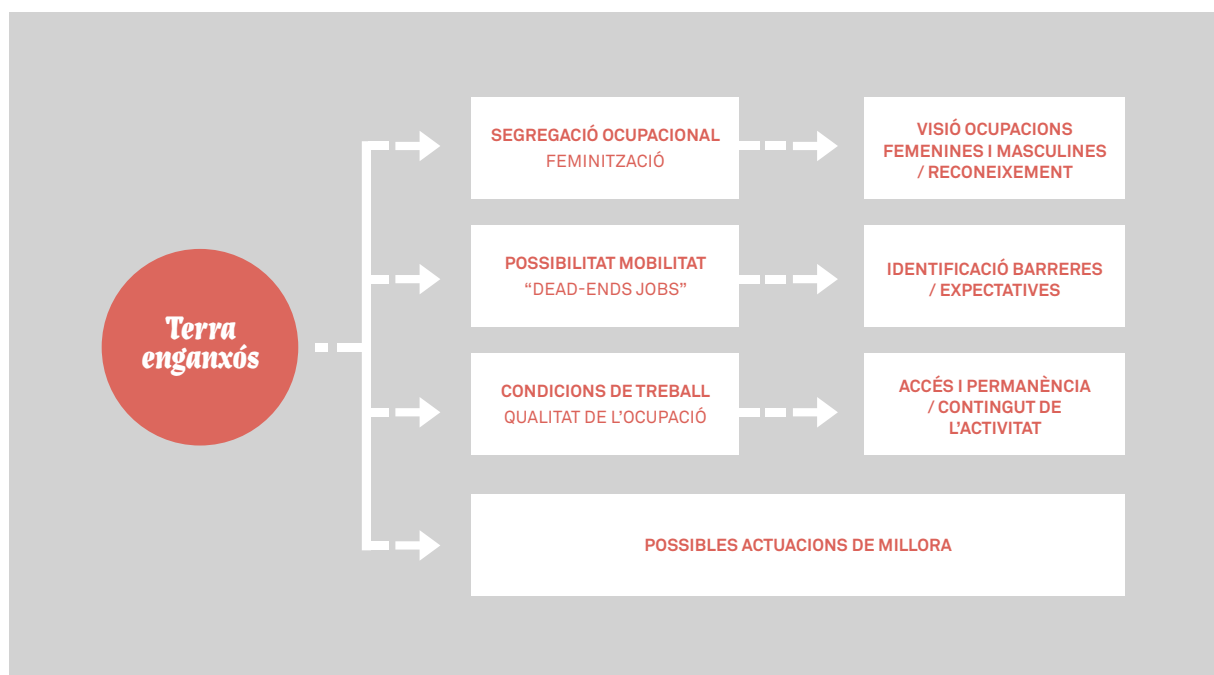
Per la seva banda, l'anàlisi de trajectòries ha consistit en la construcció d'una tipologia de trajectòries, definida a partir del pes que té l'ocupació de més baixa qualificació (*sticky floor*) en la vida laboral de les persones. Com a segon pas, s'ha procedit a la caracterització dels perfils globals i per subsector, segons característiques de les persones (edat, sexe, origen i nivell d'estudis) i de les relacions laborals (tipus de contracte, durada del contracte, tipus de jornada i grandària de l'empresa). Vegeu el detall de les anàlisis dutes a terme en la figura 2.

Figura 2. Síntesi anàlisi quantitativa

I. Caracterització dels sectors	
Població considerada	Anàlisi
<p>S'han seleccionat totes les persones de la MCVL del 2016 que durant aquest any (2016) han tingut alguna relació laboral a la ciutat de Barcelona (codi INE 8019) dins dels subsectors d'activitat considerats (hostaleria, restauració, neteja i SAD). En total són 4.864 persones que han tingut 12.541 relacions laborals durant l'any 2016.</p> <p>A partir d'aquesta mostra, s'han creat quatre submostres amb el total de persones/relacions laborals dins de cada subsector:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hostaleria: 1.002 persones, 1.858 relacions laborals • Restauració: 3.836 persones, 6.276 relacions laborals • Neteja d'edificis: 1.671 persones, 2.910 relacions laborals • SAD: 933 persones, 1.497 relacions laborals 	<p>Variables considerades</p> <p>a) En relació amb les característiques de les persones: <i>ID</i> (variable de control) / <i>Edat</i> (a l'inici de la relació laboral) / <i>Sexe</i> / <i>Origen</i> / <i>Nivell educatiu</i> (padró 2016) / <i>Municipi</i> (padró 2016).</p> <p>b) En relació amb les característiques de les relacions laborals: <i>Sector d'activitat</i> / <i>Tipus de contracte</i> / <i>Tipus de jornada</i> / <i>Grandària de l'empresa</i> / <i>Sticky floor</i> (variable resposta).</p> <p>L'anàlisi estadística ha estat realitzada amb el software: SAS v9.4, SAS Institute Inc., Cary, NC, USA. Les decisions estadístiques s'han realitzat prenent com a nivell de significació el valor 0,05.</p> <p>Tipus d'anàlisi</p> <p>1. Anàlisi bivariada Relació entre cadascuna de les variables i la variable resposta <i>sticky floor</i>: a) Síntesi descriptiva: freqüències relatives (sobre el total de relacions laborals). b) Modelització: s'ha ajustat un model de regressió logística considerant les mesures repetides entre individus. A partir d'aquest model s'han realitzat comparacions 2 a 2 entre categories, obtenint els <i>odds ratio</i> amb l'interval de confiança del 95 %. Els p-valors de les comparacions 2 a 2 s'han corregit mitjançant la correcció de <i>Tukey</i> per tal de corregir l'error de tipus I als contrastos múltiples.</p> <p>2. Modelització multivariant a) Model de regressió logística multivariant incloent com a variables explicatives les característiques personals (<i>Edat</i> / <i>Sexe</i> / <i>Origen</i> / <i>Nivell educatiu</i>) i les característiques de les relacions laborals (variable indicadora de feina finalitzada: <i>Tipus de contracte</i> / <i>Tipus de jornada</i> / <i>Grandària de l'empresa</i>). A partir d'aquest model s'ha obtingut el pes de les mitjanes ajustades, que representen el percentatge d'<i>sticky floor</i> per a cadascuna de les categories de les variables explicatives (a nivell de persones), traient l'efecte de la resta de variables incloses en el model. b) S'ha ajustat un segon model afegint la interacció entre sexe i origen, per tal de veure si les diferències entre homes i dones són les mateixes segons procedència i si les diferències entre persones autòctones i immigrants són les mateixes segons el sexe.</p>
II. Trajectòries laborals	
Univers	Anàlisi
<p>S'han considerat totes les relacions laborals de les persones que han tingut algun tipus de relació amb la Seguretat Social l'any 2016, en empreses amb domicili de l'activitat amb compte de cotització a la ciutat de Barcelona, dels subsectors seleccionats, incloses en la MCVL 2016.</p>	<p>1. Construcció tipologia de trajectòries (clúster).</p> <p>2. Caracterització dels perfils globals i per subsector, segons característiques de les persones i de les relacions laborals: a) Variables en relació amb les característiques de les persones: <i>Edat</i> / <i>Sexe</i> / <i>Origen</i> / <i>Nivell d'estudis</i>. b) Variables en relació amb les característiques de les relacions laborals: <i>Tipus de contracte</i> / <i>Durada contracte</i> / <i>Tipus de jornada</i> / <i>Grandària de l'empresa</i> / Anàlisi bivariada / Prova chi-quadrat.</p>

Captar com les persones que treballen en els sectors estudiats perceben l'ocupació i la seva experiència i trajectòries laborals, així com les possibles barreres i oportunitats en relació amb el seu present i futur professional, constitueix el gruix de l'aproximació qualitativa.

La tècnica utilitzada ha estat el grup de discussió perquè és la que permet copsar el propi discurs de les persones que en formen part al voltant de la temàtica plantejada. Els grups s'han orientat cap a conèixer la percepció en relació amb els punts forts i dels punts febles de l'ocupació al sector, així com a copsar possibles propostes de millora. Ateses les característiques exploratòries de l'estudi, s'ha privilegiat una composició dels grups que permetés captar com el "terra enganxós" és percebut i viscut per persones amb llarga trajectòria en els subsectors estudiats, il·lustratives de la pròpia composició sociodemogràfica dels subsectors. Així els grups d'hostaleria, restauració, neteja d'edificis i SAD, estan conformats per persones amb "experiència" no solament professional sinó també sindical, que poden proporcionar una visió de conjunt tant de les característiques de l'ocupació com de les transformacions viscudes. Per tal de captar l'ocupació més perifèrica, s'ha dut a terme un grup transversal amb persones usuàries del Punt d'Informació Laboral de Ciutat Vella, la qual cosa permet incidir en la percepció al voltant de les dificultats d'accés i permanència a l'ocupació, de professionalització i d'inserció d'aquest perfil. En el cas dels subsectors àmpliament feminitzats els grups s'han centrat en l'experiència femenina. En el cas dels sectors amb una ocupació més equilibrada entre gèneres, com és el cas del sector d'hostaleria i de restauració, s'hi ha afegit un grup d'homes, com a grup de contrast. En total, s'han fet sis grups de discussió: Hostaleria – dones / Restauració – dones / Restauració – homes / SAD / Neteja / Grup Transversal. Els grups s'han desenvolupat al voltant dels tres grans eixos que identifiquen el terra enganxós, més un quart bloc de discussió al voltant de les possibles propostes de millora en el sector.



3. EL TERRA ENGANXÓS A LA CIUTAT DE BARCELONA

Les anàlisis dutes a terme amb les dades de la MCVL de 2016 proporcionen una visió de l'ocupació a la ciutat no sempre disponible a partir de les fonts més habituals. A través de les dades de la MCVL hem volgut apropar-nos als atributs del terra enganxós, en primer lloc contrastant les principals característiques de l'ocupació i específicament el pes de l'ocupació menys qualificada, entre el conjunt de sectors d'activitat i els subsectors seleccionats; en segon lloc, aprofundint en els principals trets del terra enganxós a partir d'una visió agregada dels subsectors d'estudi; a continuació, en tercer lloc, contrastant la probabilitat de formar part del terra enganxós en els quatre subsectors contemplats: hostaleria, restauració, neteja i SAD; finalment, en quart lloc, la identificació de distints tipus de trajectòries laborals de les persones ocupades en els subsectors d'hostaleria, restauració, SAD i neteja, aporta una visió més dinàmica del terra enganxós i dels perfils sociolaborals més proclius a romandre justament enganxats a terra.

En tots els casos, la variable *sticky floor*, cal recordar, definida a partir de formar part dels grups de cotització més baixos i més habituals en els subsectors estudiats (Grup 6, auxiliars sense titulació, Grup 8, oficials de primera i de segona, i Grup 9, oficials de tercera i especialista), serveix per a identificar l'ocupació de més baixa qualificació i, per tant, més il·lustrativa del nucli dur del terra enganxós. També cal recordar que la població considerada són totes les persones de la MCVL 2016 que han tingut algun tipus de relació amb la Seguretat Social durant aquest any, en empreses amb domicili de l'activitat del compte de cotització a la ciutat de Barcelona. Queden, per tant, excloses, les persones i les relacions laborals d'aquelles persones vinculades a empreses que no tinguin ubicat el seu compte de cotització a la ciutat, fet que cal tenir present en la interpretació dels resultats obtinguts.

3.1 ELS SUBSECTORS ESTUDIATS EN RELACIÓ AMB L'OCUPACIÓ A LA CIUTAT

Vista en conjunt, l'ocupació en els subsectors estudiats presenta algunes especificitats en relació amb el conjunt de l'ocupació a la ciutat que val la pena remarcar. A nivell global, el pes de dones i homes és equilibrat en tots dos casos (53,7 % i 50,4 % de dones, respectivament); el pes dels subsectors d'hostaleria i de restauració dins l'ocupació dels subsectors del nostre àmbit d'estudi i en el conjunt d'ocupació a la ciutat, contribueix a la paritat. En canvi, l'edat, el nivell d'estudis i l'origen, marquen les diferències. Així, com a tret diferencial, cal remarcar una mitjana d'edat més jove entre els sectors estudiats que, a més, presenten una estructura d'edat distinta a la del conjunt. La mitjana d'edat en els sectors estudiats és de 36,7 anys mentre que en el conjunt de l'ocupació a la ciutat de Barce-

La mitjana d'edat en els sectors estudiats és de 36,7 anys mentre que en el conjunt de l'ocupació a la ciutat de Barcelona és de 39,2 anys; de fet, un 20,2 % de l'ocupació en els quatre subsectors que conformen l'estudi, té entre 16 i 24 anys, mentre que sols un 9,8 % té més de 54 anys

lona és de 39,2 anys; de fet, un 20,2 % de l'ocupació en els quatre subsectors que conformen l'estudi, té entre 16 i 24 anys, mentre que sols un 9,8 % té més de 54 anys. En bona mesura, aquesta distinta estructura d'edat s'explica pel nivell d'estudis. Com era d'esperar, el nivell d'estudis és globalment superior en el conjunt de l'ocupació que no pas en el col·lectiu present en els sectors estudiats. Si observem només els extrems, el 18,5 % de l'ocupació en hostaleria, restauració, serveis d'atenció domiciliària (SAD) i neteja d'edificis té estudis primaris i només un

El 18,5 % de l'ocupació en hostaleria, restauració, serveis d'atenció domiciliària (SAD) i neteja d'edificis té estudis primaris i només un 12,5 % estudis superiors; unes proporcions que s'inverteixen quan considerem el conjunt de l'ocupació, on un 11,5 % de la població ocupada té estudis primaris i un 23 % compta amb estudis superiors

És evident el pes de la població immigrant en els sectors estudiats, que dobla el pes d'aquest col·lectiu respecte del conjunt de l'ocupació (45,4 % i 23,0 %, respectivament)

12,5 % estudis superiors; unes proporcions que s'inverteixen quan considerem el conjunt de l'ocupació, on un 11,5 % de la població ocupada té estudis primaris i un 23 % compta amb estudis superiors. Per últim, des del punt de vista de les característiques de les persones, és evident el pes de la població immigrant en els sectors estudiats, que dobla el pes d'aquest col·lectiu respecte del conjunt de l'ocupació (45,4 % i 23,0 %, respectivament) i, comparativament, el pes de les persones que treballen i viuen a la ciutat de Barcelona en els sectors estudiats, respecte del conjunt de l'ocupació (49,2 % i 39,1 %, en cada cas).

Les dades confirmen el deteriorament de l'ocupació pel conjunt dels sectors, de manera que més del 60 % de la contractació és de durada determinada. Una tendència que fins i tot comparativament afecta en major mesura al conjunt de l'ocupació a la ciutat que no pas els subsectors seleccionats (65,7 % i 60,1 %, respectivament); tenint present que aquesta xifra prové del nombre de relacions laborals identificats en cada cas, aquesta discrepància pot ser interpretada per l'alt índex de rotació

observat en ocupacions de mitjana i alta qualificació, com sanitat o educació, però també per la probable incidència de l'ocupació informal o no declarada en els subsectors estudiats. Destaca, en aquest sentit, el pes de la contractació de molt curta durada en tots els casos: un 43,3 % dels contractes en el conjunt dels sectors i un 34,8 % en els sectors estudiats són d'1 a 30 dies de durada. En canvi, l'ocupació més estable, de més de tres anys, és més present en el conjunt de sectors que no pas en els que hem centrat la nostra atenció. El que distingeix l'ocupació d'aquests darrers és la contractació a temps parcial, majoritària amb un 54,3 %, en comparació amb el 32,8 % de contractació a temps parcial, en el conjunt de sectors.

Tal com s'ha comentat en el capítol precedent, el terra enganxós no es limita a l'ocupació de més baixa qualificació, essent el treball administratiu de rutina un dels seus màxims exponents tant per les poques possibilitats de millora professional que ofereix com per la seva identificació com activitat femenina de rutina. Però, sens dubte, la qualificació reconeguda en els diferents llocs de treball i

ocupacions és un indicador significatiu del potencial del terra enganxós. En aquest sentit, l'ocupació compresa en els grups de cotització més baixos, o *sticky floor*, és majoritària en els sectors estudiats (56,5 %), representant tan sols poc més d'un terç de l'ocupació en el conjunt dels sectors (34,4 %). La taula 8 sintetitza tots aquests resultats.

L'ocupació compresa en els grups de cotització més baixos, o 'sticky floor', és majoritària en els sectors estudiats (56,5 %), representant tan sols poc més d'un terç de l'ocupació en el conjunt dels sectors (34,4 %)

Taula 8. Principals característiques de l'ocupació

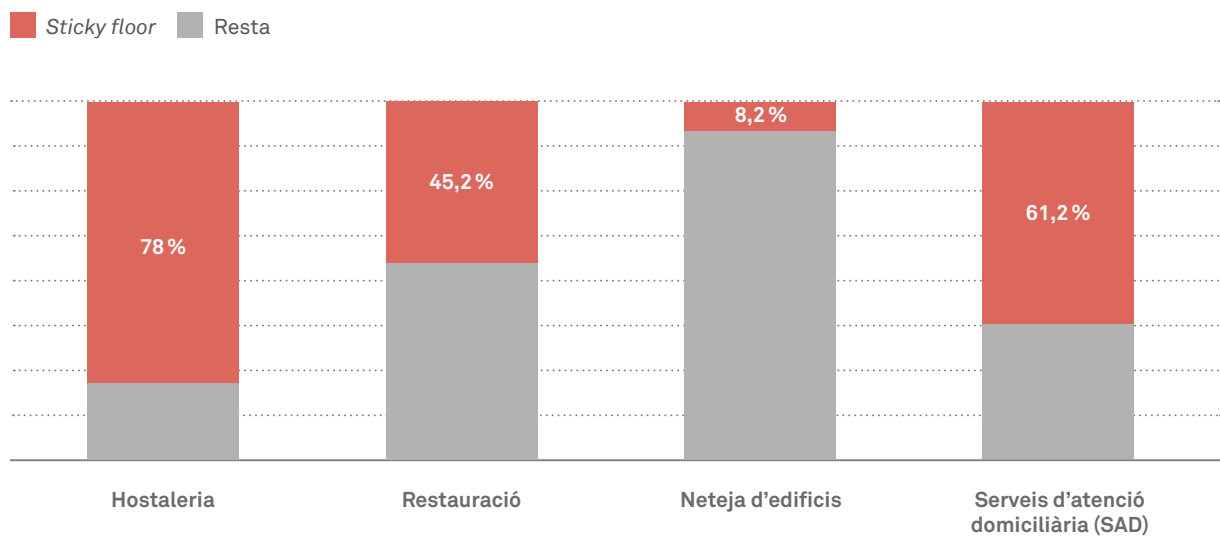
		Conjunt dels sectors	Sectors estudiats
Característiques de les persones			
SEXE	Dones	50,4 %	53,7 %
	Homes	49,6 %	46,3 %
EDAT	Edat mitjana	39,28 anys	36,73 anys
	<16 anys	0,2 %	0,2 %
	16–24 anys	12,8 %	20,2 %
	25–34 anys	24,3 %	26,3 %
	35–44 anys	28,3 %	25,0 %
	45–54 anys	21,2 %	18,6 %
	>54 anys	13,1 %	9,8 %
ORIGEN	Autòctons/es	75,5 %	53,0 %
	Immigrants	23,2 %	45,4 %
	No disponible	1,2 %	1,6 %
DOMICILI	Ciutat de Barcelona	39,1 %	49,2 %
	Barcelona província	52,0 %	43,8 %
	Altres	8,9 %	7,0 %
NIVELL D'ESTUDIS	Primaris	11,5 %	18,5 %
	Secundària obligatòria	29,1 %	36,0 %
	Batxiller–FP	32,9 %	27,0 %
	Superiors	23,0 %	12,5 %
	No disponible	3,5 %	6,1 %
Característiques de l'ocupació			
CONTRACTACIÓ	Indefinida	34,3 %	39,9 %
	Temporal	65,7 %	60,1 %
DURADA	Un dia	17,7 %	9,7 %
	D'1 a 7 dies	15,7 %	15,1 %
	8 a 30 dies	10,1 %	10,0 %
	D'1 a 3 mesos	8,4 %	11,5 %
	3 a 6 mesos	5,5 %	8,5 %
	6 a 9 mesos	2,6 %	3,8 %
	10 mesos a 1 any	2,1 %	3,9 %
	D'1 a 3 anys	16,8 %	20,7 %
	Més de 3 anys	21,1 %	16,7 %
TIPUS DE JORNADA	Completa	67,2 %	45,7 %
	Temps parcial	32,8 %	54,3 %
GRANDÀRIA DE L'EMPRESA (EN NOMBRE DE PERSONES TREBALLADORES)	D'1 fins a 10	14,9 %	15,3 %
	D'11 fins a 25	9,1 %	14,7 %
	De 26 fins a 50	6,6 %	9,7 %
	De 51 fins a 100	7,9 %	11,7 %
	De 101 fins a 250	9,0 %	11,4 %
	De 251 fins a 500	7,4 %	8,9 %
	Més de 500	37,5 %	22,1 %
	Altres (no codificat)	7,7 %	6,1 %
% sticky floor (percentatge de l'ocupació de baixa o molt baixa qualificació)		34,4 %	56,5 %

Font: Elaboració pròpia sobre l'explotació de les microdades de la Mostra Contínua de Vides Laborals (MCVL). 2016.

3.2 L'OCUPACIÓ DE BAIXA QUALIFICACIÓ EN ELS SUBSECTORS ESTUDIATS

Si en el conjunt dels quatre subsectors estudiats, el pes de les categories més baixes, el que hem anomenat *sticky floor*, representa el 56,5% de l'ocupació, el seu protagonisme es reparteix de manera prou diversa entre el cadascun dels subsectors. No hi ha sorpresa en el fet que al voltant de 9 de cada 10 persones contractades en el sector de la neteja ho està dins d'aquesta categoria. En el sector de la restauració, la proporció d'*sticky floor* es manté al voltant de la mitjana, amb un 54,8%, mentre que els serveis d'atenció domiciliària (SAD) (38,8%) i hostaleria (21,9%) estan per sota de la mitjana dels subsectors estudiats (vegeu gràfic 5).

Gràfic 5. Pes de l'ocupació de baixa o molt baixa qualificació (*sticky floor*) per sectors. En %



Font: Elaboració pròpia sobre l'explotació de les microdades de la Mostra Contínua de Vides Laborals (MCVL). 2016.

En el cas del sector de la neteja és evident que estem davant d'una activitat que es defineix com a activitat de baixa o molt baixa qualificació, amb un petit romanent d'ocupació més qualificada ocupada presumiblement en tasques de gestió. Els sectors d'hostaleria i restauració presenten una composició de l'ocupació més contrastada. Mentre que el subsector de restauració es defineix com un sector típic de terra enganxós, considerant el pes que hi té l'ocupació menys qualificada, el d'hostaleria apareix com un subsector on predomina l'ocupació més qualificada. Probablement, pel que fa al subsector d'hostaleria, en aquestes xifres hi estan intervenint diferents tipus de factors explicatius (CESB, 2016), un dels quals és la pròpia composició dels perfils de les ocupacions que sovint exigeixen credencials educatives de tipus mitjà i fins i tot alt (Ajuntament de Barcelona – Barcelona Activa, 2015). Però això no treu un fenomen paral·lel de descentralització d'algunes de les activitats pròpies del sector hotel·ler que modificarien el pes de l'ocupació menys qualificada en aquest subsector, com ara els serveis de neteja d'habitacions (Cañada, 2016). Per la seva banda, el SAD és un subsector on sovint el perfil professional típic, la Treballadora familiar, apareix ubicada en les categories de qualificació intermèdia (Fleitas, 2017) d'acord amb les competències formalment exigides per aquest lloc, la qual cosa explicaria el baix percentatge d'ocupació cotitzant en els grups professionals més baixos.¹²

¹² De fet, tant persones coneixedores del sector i representants sindicals indiquen que s'està produint una certa substitució d'aquest personal qualificat per personal menys expert sota la categoria "d'auxiliar de neteja", com també s'apunta en els grups de discussió realitzats.

El binomi gènere/origen marca la pauta de les característiques de les persones que pateixen en major mesura l'impacte de l'ocupació menys qualificada, amb matisos segons el subsector

El binomi gènere/origen marca la pauta de les característiques de les persones que pateixen en major mesura l'impacte de l'ocupació menys qualificada, amb matisos segons el subsector (taula 8). Excepte en el cas de l'hostaleria, el percentatge de dones que ocupen els llocs més baixos de l'escala professional sempre és netament superior al dels homes. Destaca el cas dels serveis d'atenció domiciliària (SAD) on, malgrat el baix percentatge relatiu d'aquest tipus d'ocupació, el 42,2 % de les dones es troba

en aquest grup. També és en aquest sector on el pes de la població d'origen immigrant supera àmpliament l'autòctona (58,3 % i 30,0 %, respectivament). L'edat i el nivell d'estudis actuen de manera inversa, però la seva influència es concreta de distinta manera segons els subsectors. El subsector de la restauració i en menor mesura, hostaleria, presenten un major impacte de l'ocupació poc qualificada entre les cohorts més joves, especialment notori en el cas de la restauració on el 66,8 % del jovent de 16 a 24 anys en forma part, apuntant que aquesta és la via d'entrada al sector. En el SAD aquest impacte es fa palès en les persones de més de 54 anys, probablement vinculat al nivell d'estudis. De fet, a tots els subsectors, el baix nivell d'estudis aplega la major proporció d'ocupació poc qualificada. El llindar en el canvi de tendència en tots els sectors s'observa en el grup de persones amb estudis secundaris postobligatoris.

Si ens fixem en el tipus de relació laboral, el contracte temporal s'associa a una major proporció d'ocupació poc qualificada o *sticky floor*, però en menor èmfasi del que semblaria esperable, tret del cas del SAD i en menor mesura de la restauració. En la mateixa direcció, la durada del contracte s'associa positivament a una menor proporció d'ocupació poc qualificada, com també s'evidenciarà en l'anàlisi de trajectòries. Unes dades que permeten intuir una major estabilitat en l'ocupació en els llocs més qualificats. En realitat, el que distingeix l'ocupació més o menys qualificada és el contracte a temps parcial. Una modalitat de contracte que sembla abocada a definir l'ocupació de baixa qualificació: excepte en el cas de la neteja on el gruix de l'ocupació és de baixa qualificació, en la resta de subsectors el pes de l'ocupació menys qualificada és tres vegades més elevada en l'ocupació a temps parcial que en la de temps complet a hostaleria (42,7 % i 17,5 %, en cada cas); en el subsector de restauració la diferència és de 12 punts percentuals (de 62,2 % a 45,5 %); la mateixa proporció que al SAD (44,1 % i 28,5 %, respectivament). En canvi, la grandària de l'empresa influeix de manera distinta en els diferents subsectors, destacant el cas d'hostaleria on, a diferència de la

resta, les empreses de menys de 10 persones treballadores són les que presenten una major proporció d'ocupació de baixa qualificació o, si més no, una major proporció de persones donades d'alta en aquests grups de cotització. En la resta de casos, a major grandària, més proporció d'*sticky floor*.

El que distingeix l'ocupació més o menys qualificada és el contracte a temps parcial

Taula 9. Pes i característiques de l'ocupació poc qualificada (sticky floor). En %

		Hostaleria	Restauració	Neteja d'edificis	Serveis d'atenció domiciliària (SAD)
SEXE	Dones	17,8	58,3	93,3	42,2
	Homes	29,7	52,4	87,8	27,1
EDAT	16–24 anys	27,9	66,9	90,0	33,5
	25–34 anys	22,1	53,2	91,3	25,9
	35–44 anys	16,9	48,1	87,4	40,6
	45–54 anys	37,6	48,8	95,0	43,2
	>54 anys	12,2	51,9	95,1	58,3
ORIGEN	Autòctons/es	20,2	51,2	92,6	30,0
	Immigrants	23,5	58,2	91,0	53,5
NIVELL D'ESTUDIS	Primaris	34,4	63,4	96,7	55,1
	Secundària obligatòria	22,3	57,9	94,2	48,8
	Batxiller-FP	21,3	49,6	84,0	39,6
	Superiors	16,8	42,2	71,7	15,3
TIPUS DE CONTRACTE	Indefinida	19,3	50,9	90,3	26,4
	Temporal	23,3	58,2	92,7	43,6
DURADA DEL CONTRACTE	Un dia	11,9	53,4	92,8	23,0
	D'1 a 7 dies	7,2	53,2	92,6	38,9
	8 a 30 dies	25,8	59,8	93,5	61,5
	D'1 a 3 mesos	36,8	62,1	95,8	46,3
	3 a 6 mesos	38,4	54,9	94,7	38,7
	6 a 9 mesos	28,3	53,1	90,8	25,0
	10 mesos a 1 any	50,0	56,6	90,6	50,0
	D'1 a 3 anys	29,1	54,0	90,8	35,6
	Més de 3 anys	20,4	48,6	88,4	26,3
TIPUS DE JORNADA	Completa	17,6	46,5	86,2	28,5
	Temps parcial	42,8	62,2	94,4	44,2
GRANDÀRIA DE L'EMPRESA (EN NOMBRE DE PERSONES TREBALLADORES)	Menys de 10	49,2	58,1	81,6	19,6
	10 fins a 49	29,4	49,0	87,3	28,8
	50 fins a 249	19,2	53,9	87,8	44,0
	250 o més	12,6	62,1	96,0	39,1

Font: Elaboració pròpia sobre l'explotació de les microdades de la Mostra Contínua de Vides Laborals (MCVL). 2016.

3.3 UNA OCUPACIÓ PLENA DE MATISOS: LA PROBABILITAT DE FORMAR PART DE L'OCUPACIÓ MENYS QUALIFICADA EN ELS SUBSECTORS D'HOSTALERIA, RESTAURACIÓ, NETEJA D'EDIFICIS I SAD

Mirant d'anar una mica més enllà de l'anàlisi descriptiva que s'acaba de presentar, a través d'un model de regressió logística hem volgut explorar una mica millor la composició del terra enganxós i de qui l'ocupa. Les taules 10 a 13 següents sintetitzen els principals resultats d'aquestes anàlisis per a cadascun dels subsectors estudiats. La mesura *Odds ratio* (OR) indica la probabilitat de formar part del terra enganxós, per a cadascuna de les variables i categories incloses en el model d'anàlisi. Els resultats es presenten de manera "no ajustada", és a dir, sense tenir present la possible interferència de variables distintes a la considerada en cada cas (per exemple, la interrelació entre edat i nivell d'estudis), i de manera "ajustada", és a dir, eliminant aquest possible impacte de manera que el resultat, la probabilitat expressada, respongui únicament a la probabilitat associada a la variable que en cada cas s'està mesurant (per exemple, l'edat o el nivell d'estudis). Les dades marcades amb asterisc indiquen que la mesura és estadísticament significativa (de menor a major $*p\text{-value} < 0,05$ $**p\text{-value} < 0,01$ $***p\text{-value} < 0,001$); la resta indiquen tendències que val la pena considerar però que no són estadísticament significatives.

D'acord amb aquesta anàlisi, en el cas d'hostaleria el perfil amb major probabilitat de formar part de l'ocupació poc qualificada és el d'un home jove, menor de 44 anys, immigrant, amb estudis primaris o amb estudis secundaris obligatoris, amb contracte temporal i a temps parcial, treballant en una petita o mitjana empresa. En el model "ajustat", l'OR resultant matisa un xic però no modifica ni invalida l'efecte de cadascuna d'aquestes variables.

Taula 10. Probabilitat de formar part de l'ocupació poc qualificada. Hostaleria. Odds ratio

Hostaleria		No ajustades	Ajustades
SEXE	Homes vs. dones	1.41*	1.66**
EDAT	16–24 vs. 25–34 anys	1.65	1.20
	16–24 vs. 35–44 anys	1.69	1.42
	16–24 vs. 45–54 anys	0.87	0.60
	16–24 vs. més de 54 anys	1.27	1.22
	25–34 vs. 35–44 anys	1.02	1.19
	25–34 vs. 45–54 anys	0.53	0.50
	25–34 vs. més de 54 anys	0.77	1.01
	35–44 vs. 45–54 anys	0.51	0.42*
	35–44 vs. més de 54 anys	0.75	0.85
ORIGEN	45–54 vs. més de 54 anys	1.47	2.04
	Immigrants vs. autòctons/es	1.63*	1.60*
NIVELL D'ESTUDIS	Primària vs. Secundària obligatòria	1.58	1.44
	Primària vs. Batxillerat (FP superior)	2.25*	1.94
	Primària vs. Superiors	3.87***	2.75*
	Secundària vs. Batxillerat (FP superior)	1.42	1.35
	Secundària vs. Superiors	2.45**	1.91
	Batxillerat (FP superior) vs. Superiors	1.72	1.41
TIPUS DE CONTRACTE	Temporal vs. indefinit	1.99***	2.10**
TIPUS DE JORNADA	Temps parcial vs. temps complet	2.70***	1.95**
GRANDÀRIA DE L'EMPRESA (EN NOMBRE DE PERSONES TREBALLADORES)	Menys de 10 vs. 10–49	1.83	1.46
	Menys de 10 vs. 50–249	2.63**	2.36*
	Menys de 10 vs. 250 o més	5.86***	6.04***
	De 10–49 vs. 50–249	1.43	1.62
	De 10–49 vs. 250 o més	3.20***	4.13***
	De 50–249 vs. 250 o més	2.23**	2.56**

* $p\text{-value} < 0,05$ ** $p\text{-value} < 0,01$ *** $p\text{-value} < 0,001$

Font: Elaboració pròpia sobre l'explotació de les microdades de la Mostra Contínua de Vides Laborals (MCVL). 2016.

El sector de la restauració presenta un perfil similar, però matisa l'efecte de gènere, de manera que dones i homes tindrien probabilitats similars de formar part del grup de més baixa qualificació. La probabilitat també és més elevada entre el jovent, però la incidència dels distints trams d'edat és menor que a hostaleria, indicant que aquesta probabilitat travessa tota l'ocupació del sector; mentre que el contracte temporal i temps parcial es manté com a factor de risc. En canvi, la grandària de l'empresa té un efecte ambivalent, destacant l'alta probabilitat observable en els dos extrems: les empreses de menys de 10 persones treballadores i les de més de 250 persones treballadores. Quant al nivell d'estudis, es manté l'alta probabilitat associada als estudis primaris i secundaris obligatoris, en comparació amb la secundària postobligatòria i als estudis universitaris; de tota manera, la distinta probabilitat associada entre els estudis postsecundaris, és menys acusada que en el cas d'hostaleria.

Taula 11. Probabilitat de formar part de l'ocupació poc qualificada. Restauració. Odds ratio

Restauració		No ajustades	Ajustades
SEXE	Homes vs. dones	–	0.92
	Dones vs. homes	1.12	–
EDAT	16–24 vs. 25–34 anys	1.65***	1.43**
	16–24 vs. 35–44 anys	1.76***	1.60***
	16–24 vs. 45–54 anys	1.71***	1.55*
	16–24 vs. més de 54 anys	1.64	1.56
	25–34 vs. 35–44 anys	1.06	1.12
	25–34 vs. 45–54 anys	1.04	1.09
	25–34 vs. més de 54 anys	0.99	1.09
	35–44 vs. 45–54 anys	0.97	0.97
	35–44 vs. més de 54 anys	0.94	0.98
	45–54 vs. més de 54 anys	0.96	1.00
ORIGEN	Immigrants vs. autòctons/es	1.40***	1.53***
NIVELL D'ESTUDIS	Primària vs. Secundària obligatòria	1.31*	1.22
	Primària vs. Batxillerat (FP superior)	2.08***	2.06***
	Primària vs. Superiors	2.32***	2.30***
	Secundària vs. Batxillerat (FP superior)	1.59***	1.68***
	Secundària vs. Superiors	1.76***	1.88***
	Batxillerat (FP superior) vs. Superiors	1.11	1.12
TIPUS DE CONTRACTE	Temporal vs. indefinit	1.51***	1.47***
TIPUS DE JORNADA	Temps parcial vs. temps complet	1.85***	–
	Temps complet vs. temps parcial	–	1.60***
GRANDÀRIA DE L'EMPRESA (EN NOMBRE DE PERSONES TREBALLADORES)	Menys de 10 vs. 10–49	1.42***	1.33*
	Menys de 10 vs. 50–249	1.34*	1.25
	Menys de 10 vs. 250 o més	0.93	0.87
	De 10–49 vs. 50–249	0.94	–
	De 50–249 vs. 10–49	–	1.06
	De 10–49 vs. 250 o més	0.65***	–
	250 o més vs. 10–49	–	1.53**
	De 50–249 vs. 250 o més	0.69*	–
	250 o més vs. 50–249	–	1.45*

*p-value < 0,05 **p-value < 0,01 ***p-value < 0,001

Font: Elaboració pròpia sobre l'explotació de les microdades de la Mostra Continua de Vides Laborals (MCVL). 2016.

Per la seva banda, en el sector de la neteja el perfil dominant és clarament femení, de qualsevol edat, immigrant, amb estudis primaris, amb contracte temporal i especialment a temps parcial, en empreses mitjanes o grans. És el sector, juntament com veurem amb el SAD, on la intensitat del fet de tenir estudis primaris o no, de tenir un contracte a temps parcial o a temps complet i de treballar en empreses de més de 250 persones treballadores, és més acusada. En altres paraules, el subsector de la neteja d'edificis es configura com un sector homogeni quant al perfil intern de l'ocupació i sense horitzó, com confirmarà l'anàlisi de trajectòries.

Taula 12. Probabilitat de formar part de l'ocupació poc qualificada. Neteja d'edificis. Odds ratio

Neteja d'edificis		No ajustades	Ajustades
SEXE	Dones vs. homes	3.34***	2.61***
EDAT	16–24 vs. 25–34 anys	0.76	0.83
	16–24 vs. 35–44 anys	0.74	0.78
	16–24 vs. 45–54 anys	0.45	0.69
	16–24 vs. més de 54 anys	0.42	0.56
	25–34 vs. 35–44 anys	0.98	0.94
	25–34 vs. 45–54 anys	0.59	0.83
	25–34 vs. més de 54 anys	0.55	0.68
	35–44 vs. 45–54 anys	0.61	0.89
	35–44 vs. més de 54 anys	0.56	0.72
	45–54 vs. més de 54 anys	0.93	0.82
ORIGEN	Immigrants vs. autòctons/es	1.51*	2.20***
NIVELL D'ESTUDIS	Primària vs. Secundària obligatòria	1.81	1.75
	Primària vs. Batxillerat (FP superior)	4.40***	4.49***
	Primària vs. Superiors	9.66***	11.95***
	Secundària vs. Batxillerat (FP superior)	2.44***	2.57***
	Secundària vs. Superiors	5.35***	6.85***
	Batxillerat (FP superior) vs. Superiors	2.20	2.66
TIPUS DE CONTRACTE	Temporal vs. indefinit	1.69**	1.14
TIPUS DE JORNADA	Temps parcial vs. temps complet	3.85***	3.20***
GRANDÀRIA DE L'EMPRESA (EN NOMBRE DE PERSONES TREBALLADORES)	De 10–49 vs. menys de 10	1.68	1.98
	De 50–249 vs. menys de 10	3.27*	3.03*
	De 50–249 vs. 10–49	1.94***	1.53***
	250 o més vs. menys de 10	5.29*	7.75
	250 o més vs. 10–49	3.14***	3.91***
	250 o més vs. 50–249	1.62	2.56**

*p-value < 0,05 **p-value < 0,01 ***p-value < 0,001

Font: Elaboració pròpia sobre l'explotació de les microdades de la Mostra Contínua de Vides Laborals (MCVL). 2016.

En efecte, en el SAD la probabilitat d'ocupar els llocs de baixa qualificació és 2.024 més elevada en les dones que en els homes. L'edat hi té una influència relativa, si bé els resultats del model ajustat intensifiquen el seu impacte. Són dones de qualsevol edat, fonamentalment immigrants les que protagonitzen l'ocupació de baixa qualificació. L'impacte del nivell d'estudis és el més acusat, d'acord amb els propis requeriments del sector, en relació amb tots els subsectors estudiats: 8 vegades més si es tenen estudis primaris que universitaris, però també gairebé 6 vegades més si es tenen estudis secundaris obligatoris que universitaris o 3,5 vegades més si es tenen estudis de secundària obligatòria que universitaris. Unes xifres que el model ajustat no matisa sinó que intensifica. El contracte indefinit s'associa a una menor probabilitat de formar part de l'ocupació menys qualificada, al contrari que el temps parcial; com en el cas de la neteja, les empreses de menys de 10 persones treballadores són les que presenten una menor probabilitat d'ocupació de baixa qualificació mentre que en les empreses mitjanes i grans és on s'observa una major probabilitat de formar-ne part.

¹³ D'acord amb el recull el conveni del sector, el grau mitjà de Formació professional marca el llindar d'exigència entre els distints grups i nivells professionals; tot i que en les àrees directament assistencials aquesta frontera és més borrosa en contemplar com a vàlides les titulacions de "Treballador/a familiar" reconeguda per la Generalitat de Catalunya, el cicle formatiu de grau mitjà definit com "Tècnic/a en atenció socio sanitària", o el d'Auxiliar "d'ajuda a domicili". En els extrems s'ubiquen el Grup I en la figura de coordinador/a tècnic, que exigeix estudis superiors, i el Grup III, que sols inclou el personal auxiliar de neteja i pel qual s'exigeix el certificat escolar o equivalent. Vegeu <https://portaldogc.gencat.cat/utillsEADOP/PDF/6834/1412546.pdf>

Taula 13. Probabilitat de formar part de l'ocupació poc qualificada. SAD. Odds ratio

Serveis d'atenció domiciliària (SAD)		No ajustades	Ajustades
SEXE	Dones vs. homes	2.02***	2.08**
EDAT	16–24 vs. 25–34 anys	1.86	1.15
	16–24 vs. 35–44 anys	1.40	1.08
	16–24 vs. 45–54 anys	0.97	0.99
	16–24 vs. més de 54 anys	0.46	0.62
	25–34 vs. 35–44 anys	0.75	0.94
	25–34 vs. 45–54 anys	0.52	0.86
	25–34 vs. més de 54 anys	0.24***	0.54
	35–44 vs. 45–54 anys	0.69	0.91
	35–44 vs. més de 54 anys	0.32**	0.57
	45–54 vs. més de 54 anys	0.47	0.63
ORIGEN	Immigrants vs. autòctons/es	3.92***	3.39***
NIVELL D'ESTUDIS	Primària vs. Secundària obligatòria	1.38	1.51
	Primària vs. Batxillerat (FP superior)	2.41*	2.95*
	Primària vs. Superiors	8.25***	12.40***
	Secundària vs. Batxillerat (FP superior)	1.75*	1.95*
	Secundària vs. Superiors	5.99***	8.19***
	Batxillerat (FP superior) vs. Superiors	3.43***	4.20***
TIPUS DE CONTRACTE	Temporal vs. indefinit	2.08***	1.77*
TIPUS DE JORNADA	Temps parcial vs. temps complet	1.95***	–
	Temps complet vs. temps parcial	–	1.44
GRANDÀRIA DE L'EMPRESA (EN NOMBRE DE PERSONES TREBALLADORES)	De 10–49 vs. menys de 10	1.71	2.69
	De 50–249 vs. menys de 10	2.97	6.25*
	De 50–249 vs. 10–49	1.73	2.33
	De 50–249 vs. 250 o més	1.58	2.78**
	250 o més vs. menys de 10	1.87	2.25
	De 10–49 vs. 250 o més	–	1.20
	250 o més vs. 10–49	1.10	–

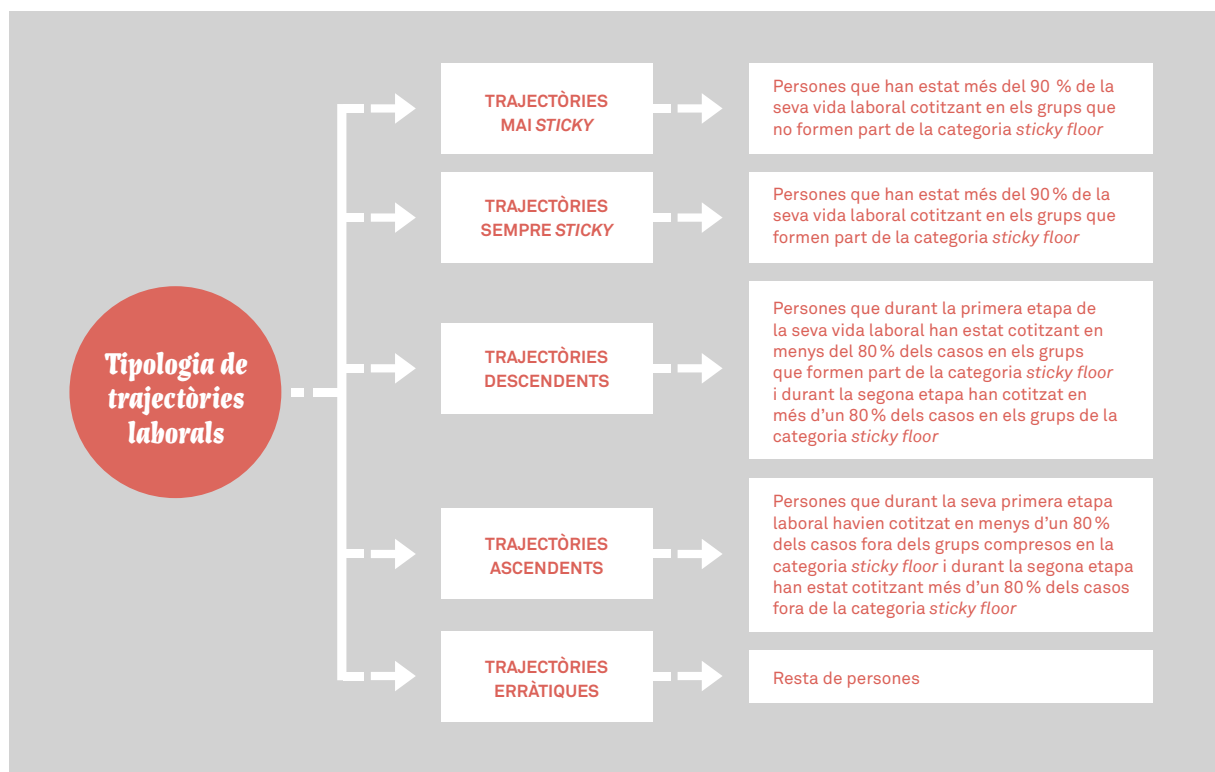
*p-value < 0,05 **p-value < 0,01 ***p-value < 0,001

Font: Elaboració pròpia sobre l'explotació de les microdades de la Mostra Continua de Vides Laborals (MCVL). 2016.

3.4 LES TRAJECTÒRIES LABORALS

Juntament amb el fet d'ocupar llocs de baixa qualificació, la dificultat per avançar professionalment és una de les principals característiques que defineixen el fenomen que ens ocupa. Per tal de constatar aquest tret distintiu del terra enganxós, s'ha elaborat una tipologia de trajectòries laborals que permet comprovar si, efectivament, estem davant de trajectòries laborals d'estancament o de millora, en els sectors estudiats, i identificar els perfils sociolaborals distintius de cada cas.

A partir de totes les relacions laborals de les persones de la MCVL del 2016 dels sectors d'estudi, s'han definit distints tipus de trajectòries segons el protagonisme que ha tingut el fet d'haver estat contractat o contractada en els grups de cotització compresos en la categoria *sticky floor*,¹⁴ durant la seva vida laboral. Pel que fa a les trajectòries consolidades en el sentit de no haver estat mai o d'haver estat sempre majoritàriament cotitzant en els grups compresos en la categoria *sticky floor*, el llindar s'ha situat en el 90 % de la seva vida laboral. Les trajectòries de mobilitat ascendent o descendent s'han definit a partir de separar les relacions laborals de cada persona en dos grups considerant la mediana de la data d'alta. Es consideren com a trajectòries de mobilitat descendent aquelles persones que durant la seva primera etapa laboral tenia menys d'un 80 % de contractes en la categoria *sticky floor* i durant la segona etapa més d'un 80 % de contractes en la categoria *sticky floor*. Es consideren com a trajectòries de mobilitat ascendent les corresponents a aquelles persones que durant la seva primera etapa laboral tenia menys d'un 80 % de contractes fora de la categoria *sticky floor* i durant la segona etapa més d'un 80 % de contractes fora de la categoria *sticky floor*. La resta de persones s'han agrupat en el tipus de trajectòria que hem definit com a trajectòries erràtiques. Per tal de simplificar, s'anomenen, respectivament, "trajectòries mai *sticky*", "trajectòries sempre *sticky*", "trajectòries descendents", "trajectòries ascendents" i "trajectòries erràtiques", tal com se sintetitza en la figura a continuació.



¹⁴ Recordar que aquesta categoria s'ha definit a partir dels següents grups de cotització: Grup 6, auxiliars sense titulació, Grup 8, oficials de primera i de segona, i Grup 9, oficials de tercera i especialista.

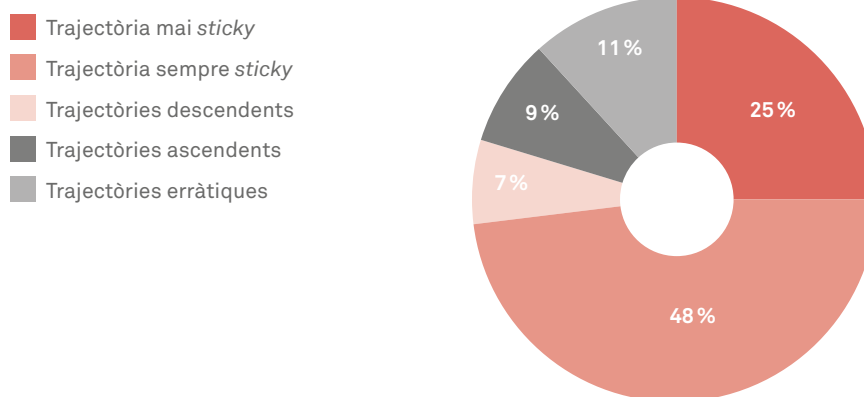
La meitat de les persones (un 48,8 %) ha desenvolupat la seva vida laboral en trajectòries que es poden considerar pròpies del terra enganxós, és a dir, sempre en els grups de cotització més baixos, mostrant la consistència d'aquest fenomen

UNA VISIÓ DE CONJUNT: LES TRAJECTÒRIES LABORALS DEL TERRA ENGANXÓS

Pel conjunt de sectors estudiats, la situació al llarg de la vida laboral de la majoria de les persones (un 72,2 % dels casos) s'ha mantingut prou invariable, ja sigui com a una trajectòria sempre marcada por l'ocupació de més baixa qualificació (sempre *sticky*), ja sigui com a una trajectòria aliena al terra enganxós (mai *sticky*), sempre des del punt de vista del grup de cotització en què han estat contractades. Però cal afegir immediatament que la meitat

de les persones (un 48,8 %) ha desenvolupat la seva vida laboral en trajectòries que es poden considerar pròpies del terra enganxós, és a dir, sempre en els grups de cotització més baixos, mostrant la consistència d'aquest fenomen. Sols una quarta part de les persones (un 24,7 %) presenta una vida laboral fora dels grups que conformen el terra enganxós. El 26,7 % restant, correspon a trajectòries pròpiament de mobilitat, però en diferent sentit. Principalment es tracta de trajectòries erràtiques (11,4 %). Les trajectòries ascendents identifiquen sols el 8,7 % dels casos, mentre que la resta, el 6,6 %, correspon a les persones que han vist empitjorada la seva situació, durant la segona etapa de la seva vida laboral (gràfic 6). Són, per tant, majoritàriament vides laborals que romanen en els grups de cotització més baixos, amb poques possibilitats de millora.

Gràfic 6. Tipus de trajectòria. En %



Font: Elaboració pròpia sobre l'explotació de les microdades de la Mostra Contínua de Vides Laborals (MCVL). 2016.

El gènere, l'edat, el fet de ser una persona immigrant o no i el nivell d'estudis influeixen en els possibles tipus de trajectòries de les persones.¹⁵ La majoria de dones (el 52,5 %) presenten vides laborals ancorades en el terra enganxós. Sols un 23,4 % de les dones ha desenvolupat una vida laboral fora dels grups de cotització de més baixa qualificació, mentre que les trajectòries de mobilitat ascendent sols afecten el 7,8 % de les dones. La resta de la mà d'obra femenina o bé empitjora (6,2 %) o bé presenta trajectòries erràtiques (9,8 %). Per la seva banda, els homes gaudeixen en major mesura que les dones de trajectòries mai *sticky*

¹⁵ L'anàlisi bivariada permet caracteritzar aquests diferents perfils, identificant les principals característiques de les persones que en formen part, així com la seva distribució en cadascun dels sectors estudiats. En relació amb tots els resultats que es presenten en aquest apartat dedicat a les trajectòries laborals, el valor de p fruit de la prova de chi-quadrada, és significatiu ($p < 0,01$).

El gènere, l'edat, el fet de ser una persona immigrant o no i el nivell d'estudis influeixen en les possibles tipus de trajectòries de les persones. La majoria de dones (el 52,5 %) presenten vides laborals ancorades en el terra enganxós

(26,6 %) o ascendents (9,9 %) tot i que en una proporció minoritària en comparació amb la trajectòria dominant que, també en el seu cas, és la corresponent al terra enganxós (43,0 %), si bé en menor proporció (10 punts percentuals per sota que les dones); en canvi, els homes presenten en major mesura trajectòries erràtiques. El fet de ser persones immigrants o autòctones actua a favor o en contra de presentar trajectòries típiques de terra enganxós. En el cas de les persones immigrants, el pes de les trajectòries sempre vinculades als grups de cotització més baixos és similar al de les dones (51,8 %), però són més properes a les masculines quant al pes de les trajectòries de mobilitat ascendent (9,6 %) o erràtiques (12,7 %); les persones autòctones són les que en major mesura presenten unes trajectòries mai *sticky* (29,0 %). En aquest sentit, gènere i origen conformen dos dels eixos bàsics que defineixen el tipus de trajectòria més habitual, sempre *sticky*, en aquests sectors; tot i que com veurem, també aquí s'aprecien matisos quan aprofundim en cadascun dels subsectors.

Els altres dos eixos clau des del punt de vista de les característiques de les persones, venen delimitats per l'edat i el nivell d'estudis, de manera que el pes de les trajectòries sempre *sticky* és directament proporcional a l'edat (a major edat major pes) i inversament proporcional al nivell d'estudis (a major nivell d'estudis, menor pes de les trajectòries de terra enganxós). Des del punt de vista de l'edat, el ventall del pes de les trajectòries sempre *sticky* va des del gairebé 50 % entre els 16–24 anys, fins al 60,8 % de les persones de més de 54 anys. Destaca el fet que entre el jovent de 25 a 34 anys, el pes de les trajectòries sempre *sticky* disminueix respecte del tram d'edat precedent, essent el tram d'edat on aquest tipus de trajectòria és menys present, la qual cosa indica, per un costat, una inserció laboral que sovint pot passar per la subocupació, però, per l'altra, que a partir d'aquesta edat les possibilitats de millora comencen clarament a minvar. En relació amb el nivell d'estudis, les persones amb estudis primaris presenten principalment trajectòries de terra enganxós, essent el col·lectiu amb major impacte d'aquest tipus de

El pes de les trajectòries sempre 'sticky' és directament proporcional a l'edat (a major edat, major pes) i inversament proporcional al nivell d'estudis (a major nivell d'estudis, menor pes de les trajectòries de terra enganxós)

trajectòria (64,5 %); tot el contrari de les persones amb estudis superiors on gairebé la meitat de les persones (el 46,1 %) tenen trajectòries mai *sticky*. Cal remarcar que les persones amb estudis secundaris obligatoris i amb batxillerat o formació professional, tendeixen a presentar trajectòries més erràtiques que la resta; tot i així, la secundària postobligatòria presenta trajectòries ascendents en major mesura que les persones que han assolit el nivell d'estudis secundaris obligatoris (7,9 % i 11 %, respectivament).

Taula 14. Tipus de trajectòria per sexe, edat, origen i nivell d'estudis. En %

		Trajectòries mai sticky	Trajectòries sempre sticky	Trajectòries descendents	Trajectòries ascendents	Trajectòries erràtiques
TOTAL		24,8	48,5	6,6	8,8	11,4
SEXE	Dones	23,5	52,6	6,3	7,9	9,8
	Homes	26,5	43,0	6,9	9,9	13,6
EDAT	16–24 anys	25,0	49,3	8,6	7,6	9,5
	25–34 anys	27,6	41,1	6,6	11,0	13,7
	35–44 anys	23,0	50,0	6,1	8,4	12,5
	45–54 anys	20,6	60,5	4,4	6,2	8,3
	>54 anys	21,9	60,9	3,0	6,3	7,9
ORIGEN	Autòctons/es	29,0	46,5	5,8	8,2	10,5
	Immigrants	18,0	51,9	7,8	9,6	12,8
NIVELL D'ESTUDIS	Nivell d'estudis	14,1	64,6	6,3	6,2	8,8
	Secundària oblig.	17,9	54,4	7,3	8,0	12,5
	Batxillerat i FP	30,7	38,9	6,7	11,0	12,8
	Superiors	46,2	29,5	4,6	10,2	9,4

Font: Elaboració pròpia sobre l'explotació de les microdades de la Mostra Contínua de Vides Laborals (MCVL). 2016.

Les dones i les persones immigrants, de més de 35 anys i amb estudis primaris o amb estudis secundaris obligatoris conformen el col·lectiu protagonista del terra enganxós

En definitiva, les dones i les persones immigrants, de més de 35 anys i amb estudis primaris o amb estudis secundaris obligatoris, protagonitzen les trajectòries ancorades en els grups de cotització més baixos, conformant el col·lectiu protagonista del terra enganxós.

Però, tal com s'ha anunciat, aquest perfil i el tipus de trajectòria dominant presenten certs matisos quan aprofundim en cadascun dels subsectors estudiats, com veurem a continuació.

L'HETEROGENEÏTAT DEL TERRA ENGANXÓS EN ELS SECTORS ESTUDIATS

En efecte, els diferents tipus de trajectòries no es distribueixen de manera homogènia entre cadascun dels subsectors, tot i que el perfil de les persones que protagonitzen les trajectòries més arrelades en l'ocupació de baixa qualificació siguin similars en tots els àmbits estudiats.

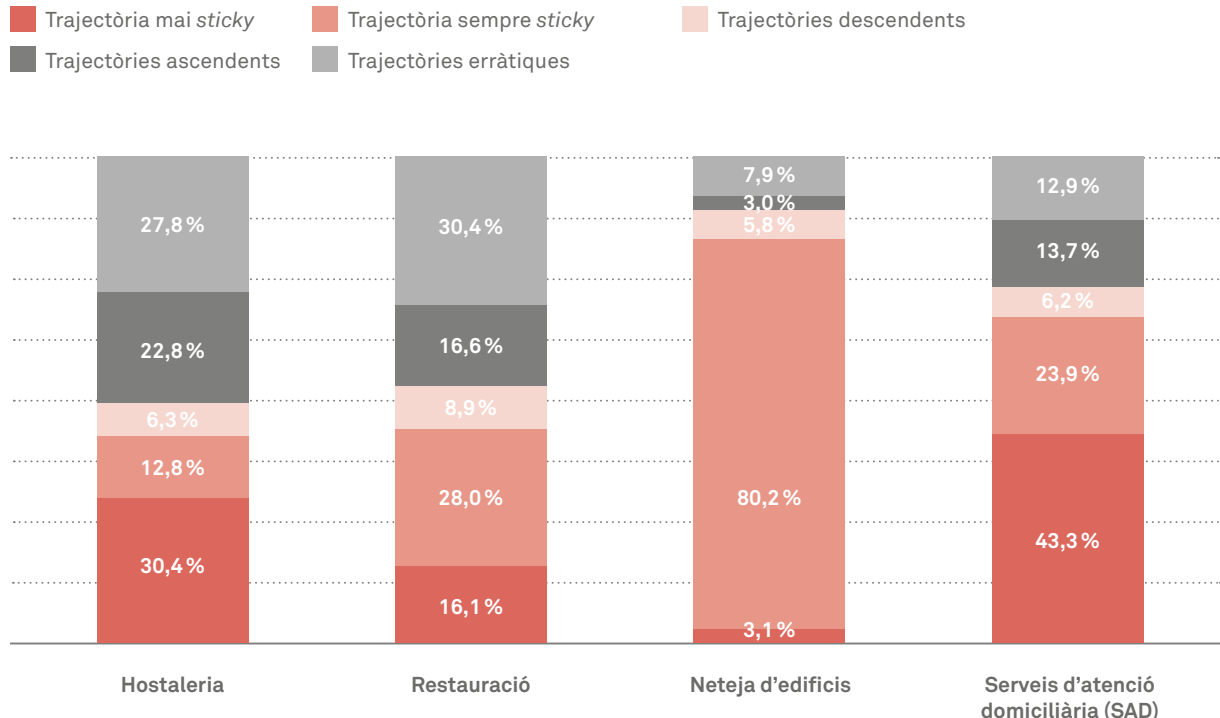
Tal com es pot apreciar en el gràfic 7, hostaleria i SAD són els subsectors que presenten una major proporció de persones amb trajectòries en grups de cotització aliens als que conformen el nucli dur del terra enganxós tal com aquí s'ha definit (30,3 % i 43,3 %, respectivament). De fet, hostaleria sembla oferir possibilitats de mobilitat ascendent, al mateix temps que, juntament amb restauració, les trajectòries erràtiques identifiquen la mobilitat en el sector (27,7 % i 30,3 %, respectivament). Cal recordar que probablement la singularitat del subsector d'hostaleria rau en el fort procés de subcontractació de l'activitat més rutinària i poc qualificada com és la corresponent a la neteja d'habitacions, les cambres-

Els diferents tipus de trajectòries no es distribueixen de manera homogènia entre cadascun dels subsectors, tot i que el perfil de les persones més arrelades en l'ocupació de baixa qualificació són similars en tots els àmbits estudiats

no pas el corresponent al propi sector de la neteja, o de l'empresa multiserveis, si n'hi ha, en una pràctica fortament controvertida, fins i tot des del punt de vista jurídic. El mateix subsector de neteja d'edificis és un sector àmpliament impregnat d'aquest tipus de pràctiques, amb l'afegit de configurar-se com un subsector on tota la seva activitat correspon a ocupacions de baixa o molt baixa qualificació. De fet, en aquest cas, el 80 % de les trajectòries en el subsector de la neteja d'edificis són trajectòries sempre *sticky*, de terra enganxós, sense a penes trajectòries alienes a aquest perfil (3,1 %, persones amb trajectòries mai *sticky*) o amb possibilitats de millora (sols un 2,9 % de les persones presenten trajectòries ascendents).

res de pis, com s'anomena habitualment aquesta tasca gairebé del tot feminitzada. Una activitat central i quantitativament significativa en el sector que, però, queda emmascarada en termes comptabilització de la plantilla. Sovint aquesta és una activitat que passa a desenvolupar-se en el marc d'empreses multiserveis que ofereixen aquest servei de neteja a les empreses hoteleres, de manera que les persones treballadores afectades queden fora de l'empara del conveni de sector, un xic més beneficiós per aquesta activitat que

Gràfic 7. Tipus de trajectòria per subsector. En %



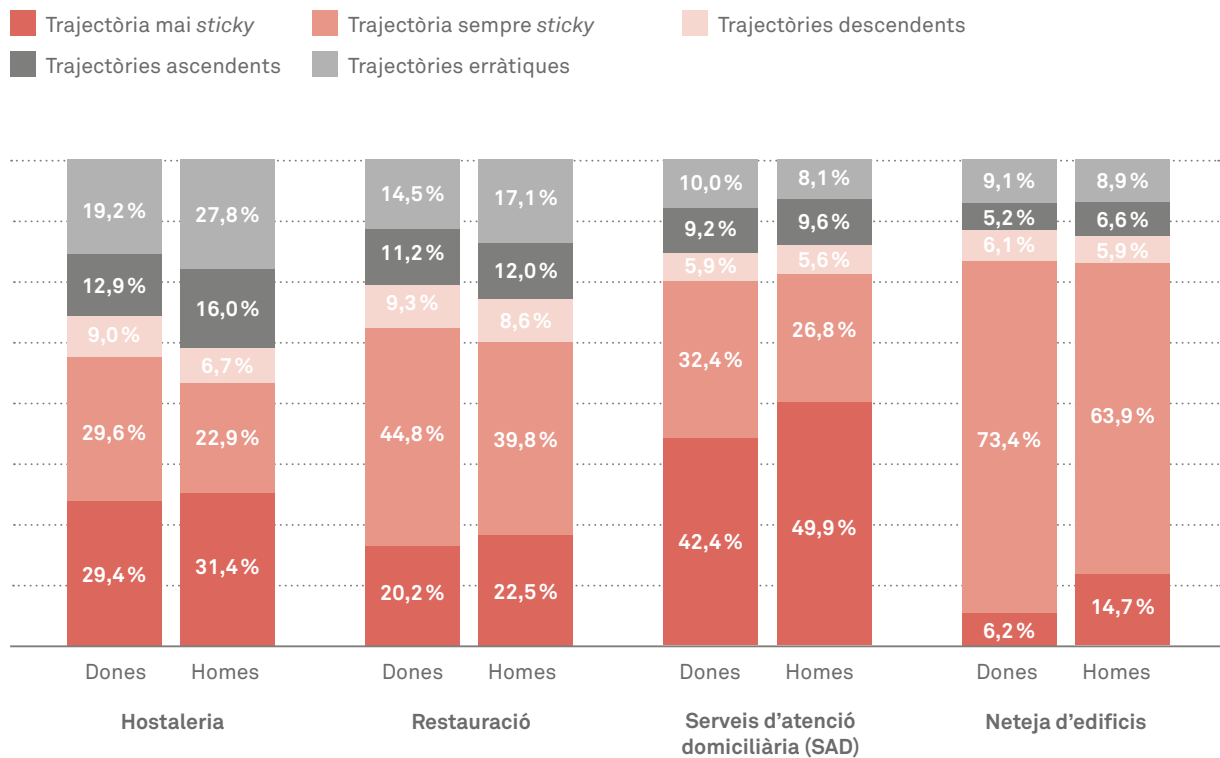
Font: Elaboració pròpia sobre l'explotació de les microdades de la Mostra Contínua de Vides Laborals (MCVL). 2016.

En tots els subsectors, les dones presenten trajectòries predominantment sempre 'sticky', amb valors clarament superiors al pes que aquest tipus de trajectòria té entre la mà d'obra masculina

En tots els subsectors, les dones presenten trajectòries predominantment sempre *sticky*, amb valors clarament superiors al pes que aquests tipus de trajectòria té entre la mà d'obra masculina. Cal destacar el cas del SAD, un subsector on la proporció de trajectòries sempre *sticky* és menor que en la resta de subsectors i altament feminitzat, en què la meitat dels homes presenten trajectòries mai *sticky*, en una proporció superior a la de les dones (49,9% i 42,4%, respectivament). La

pauta és similar a l'observada en el cas de la neteja d'edificis, tot i que, en aquest subsector, el tipus de trajectòria que predomina gairebé en exclusiva és el de la trajectòria sempre *sticky*. Però, en tots dos casos, les trajectòries masculines són més positives que les femenines, malgrat l'alt grau de feminització tant del SAD com de la neteja d'edificis. Així mateix, són els dos subsectors on les trajectòries ascendents se situen per sota de la mitjana del conjunt de subsectors estudiats.

Gràfic 8. Tipus de trajectòria per sexe i subsector. En %



Font: Elaboració pròpia sobre l'explotació de les microdades de la Mostra Contínua de Vides Laborals (MCVL). 2016.

A. Subsector d'Hostaleria

Tot i la relativament baixa proporció de trajectòries sempre *sticky* en el subsector d'hostaleria, el 30 % de les dones del sector presenta aquest perfil en la seva vida laboral. Les trajectòries masculines tendeixen a ser una mica més erràtiques que les femenines (23,0 % i 19,2 %, respectivament) però mostren una lleugera major proporció de trajectòries de mobilitat ascendent que les femenines (16,3 % i 12,8 %, respectivament). És a dir, malgrat l'equilibri en la presència de dones i homes en el sector, les trajectòries més identificables com a terra enganxós són més aviat femenines que masculines, mostrant la segregació ocupacional interna en el subsector, on els itineraris més feminitzats són itineraris amb menys possibilitat de millora professional que els masculins. L'edat, l'origen immigrant i el baix nivell d'estudis, acaben conformant el perfil de les persones que conformen el nucli dur del terra enganxós.

Taula 15. Tipus de trajectòria segons les principals característiques de les persones en el subsector d'hostaleria*. En %

		Trajectòries mai <i>sticky</i>	Trajectòries sempre <i>sticky</i>	Trajectòries descendents	Trajectòries ascendents	Trajectòries erràtiques
TOTAL HOSTALERIA		30,3	26,6	8,0	14,3	21,0
SEXE	Dones	29,4	29,6	9,0	12,9	19,2
	Homes	31,4	22,9	6,7	16,0	23,1
EDAT	16–24 anys	26,2	30,7	8,3	15,5	19,3
	25–34 anys	32,6	20,9	8,1	15,3	23,1
	35–44 anys	31,1	27,9	7,0	13,2	20,9
	45–54 anys	28,1	36,2	8,7	9,6	17,4
	>54 anys	34,2	36,6	8,5	7,3	13,4
ORIGEN	Autòctons/es	34,1	23,8	7,3	14,0	20,9
	Immigrants	24,5	31,3	8,9	14,7	20,6
NIVELL D'ESTUDIS	Nivell d'estudis	21,0	42,1	8,8	10,3	17,9
	Secundària oblig.	20,1	31,9	9,8	13,6	24,6
	Batxillerat i FP	34,5	21,0	7,1	15,4	22,0
	Superiors	48,3	15,2	6,0	15,8	14,8

* Calculades sobre el nombre d'individus.

Font: Elaboració pròpia sobre l'explotació de les microdades de la Mostra Contínua de Vides Laborals (MCVL). 2016.

Des del punt de vista de les característiques de l'ocupació, les trajectòries sempre *sticky* s'associen a la contractació temporal, però sobretot, al treball a temps parcial (23,9% en comparació amb el 10,8% en el cas de la jornada completa). En canvi la contractació temporal s'associa a les trajectòries erràtiques, de manera més intensa quant menor és la durada del contracte. Les petites empreses de menys de 10 persones treballadores són les que presenten una proporció més equilibrada entre trajectòries mai *sticky* o sempre *sticky* (20,7% i 20,1%, respectivament), però protagonitzen les trajectòries erràtiques (38,2%); en les empreses de 250 persones treballadores o més, predominen les trajectòries mai *sticky* (31,1%) i les de mobilitat ascendent (27,2%); tot i així, en les empreses mitjanes d'entre 50 i 249 persones treballadores és on trobem una major proporció de trajectòries mai *sticky* (37,5%) i la menor proporció de sempre *sticky* (9,3%), de manera que probablement aquests dos tipus d'empresa representin models de negoci distints, més integrat i diversificat des del punt de vista de les activitats que conté en el cas de la mitjana empresa, més vertical, amb una certa presència d'*staff* i de gestió que explica la proporció de mai *sticky*, però més especialitzada en activitats de baixa qualificació, en el cas de les empreses més grans. Un patró que tendeix a reproduir-se en la resta de subsectors estudiats.

Taula 16. Tipus de trajectòria segons les principals característiques de l'ocupació en el subsector d'hostaleria*. En %

		Trajectòries mai <i>sticky</i>	Trajectòries sempre <i>sticky</i>	Trajectòries descendents	Trajectòries ascendents	Trajectòries erràtiques
TOTAL HOSTALERIA		30,4	12,8	6,3	22,8	27,8
TIPUS DE CONTRACTE	Indefinit	46,4	10,2	5,6	24,3	13,6
	Temporal	27,0	13,0	6,4	22,9	30,8
DURADA DEL CONTRACTE	Un dia	29,1	8,6	5,9	24,5	32,0
	D'1 a 7 dies	30,6	8,1	4,7	27,5	29,3
	8 a 30 dies	26,5	18,6	7,6	20,3	27,0
	D'1 a 3 mesos	22,9	20,1	9,5	19,0	28,5
	3 a 6 mesos	27,3	15,8	8,0	19,5	29,4
	6 a 9 mesos	26,5	21,2	7,5	22,0	22,7
	10 mesos a 1 any	32,7	17,7	7,1	17,0	25,5
	D'1 a 3 anys	45,6	14,1	5,9	17,9	16,5
	Més de 3 anys	61,7	12,9	2,2	14,2	9,0
TIPUS DE JORNADA	Completa	31,4	10,8	6,1	23,8	28,0
	Temps parcial	24,1	24,0	7,5	17,4	27,0
GRANDÀRIA DE L'EMPRESA (EN NOMBRE DE PERSONES TREBALLADORES)	Menys de 10	20,8	22,0	6,7	12,5	38,0
	10 fins a 49	25,8	18,3	6,0	20,3	29,6
	50 fins a 249	37,6	9,4	5,9	25,5	21,7
	250 o més	31,6	11,8	7,5	27,2	21,9

* Calculades sobre el nombre de relacions laborals.

Font: Elaboració pròpia sobre l'explotació de les microdades de la Mostra Contínua de Vides Laborals (MCVL). 2016.

B. Subsector de Restauració

El subsector de la restauració presenta força similitud amb el d'hostaleria, però el pes de les trajectòries sempre *sticky* és més elevat, tant des del punt de vista de les característiques de les persones com de l'ocupació. L'impacte de gènere també és més nítid que en el cas anterior, tot i que les possibilitats de millora, vistes en clau de trajectòries de mobilitat ascendent, són pràcticament idèntiques per a tots dos gèneres. En canvi, el tipus de contracte i el nivell d'estudis semblen influir menys en el tipus de trajectòria, malgrat que, en aquest cas com en la resta, la precarietat de l'ocupació i un baix nivell d'estudis s'associa a una major proporció de trajectòries sempre *sticky*.

El 44,8% de les trajectòries femenines són sempre *sticky*, cinc punts per sobre del pes d'aquest tipus de trajectòria en el cas dels homes. Tot i així, per a tots dos gèneres, sols en 1 de cada 5 casos, les trajectòries corresponen al perfil de mai *sticky*, indicant el pes del terra enganxós en el sector. L'edat no canvia substancialment el pes d'un o altre tipus de trajectòria, si bé cal esmentar el pes de les trajectòries erràtiques entre les persones de 25 a 44 anys, probablement associada al fort impacte de la temporalitat en el sector. El fet de ser una persona immigrant o autòctona influeix en el tipus de trajectòria dominant en cada cas; en particular, en relació amb el pes de les trajectòries mai *sticky* entre unes i altres

(16,7% i 24,7%, respectivament). El nivell d'estudis propicia trajectòries d'un o altre tipus, especialment si mirem els extrems: sols un 14,9% de les persones amb estudis primaris tenen trajectòries mai *sticky* en comparació amb el 33,0% de les persones amb estudis superiors; tot i això, destaca que un 34,4% de les persones amb estudis universitaris formen part de la categoria sempre *sticky*. Un índex més del caràcter estructural del terra enganxós en el sector, així com de la subocupació com a tret característic d'aquest.

Només un 14,9% de les persones amb estudis primaris tenen trajectòries mai 'sticky' en comparació amb el 33,0% de les persones amb estudis superiors; tot i això, destaca que un 34,4% de les persones amb estudis universitaris formen part de la categoria sempre 'sticky'

Taula 17. Tipus de trajectòria segons les principals característiques de les persones en el subsector de restauració*. En %

		Trajectòries mai sticky	Trajectòries sempre sticky	Trajectòries descendents	Trajectòries ascendents	Trajectòries erràtiques
TOTAL RESTAURACIÓ		21,3	42,3	9,0	11,6	15,8
SEXE	Dones	20,2	44,8	9,3	11,2	14,5
	Homes	22,5	39,8	8,6	12,0	17,1
EDAT	16–24 anys	22,2	46,0	9,6	10,4	11,8
	25–34 anys	21,6	38,3	8,7	13,2	18,2
	35–44 anys	19,8	40,5	9,5	11,2	19,0
	45–54 anys	19,4	49,0	7,7	10,1	13,8
	>54 anys	26,8	46,3	5,2	9,4	12,2
ORIGEN	Autòctons/es	24,8	39,9	8,4	11,5	15,4
	Immigrants	16,7	45,8	9,8	11,6	16,1
NIVELL D'ESTUDIS	Nivell d'estudis	15,0	53,0	9,7	9,3	13,1
	Secundària oblig.	17,3	44,7	10,1	10,6	17,3
	Batxillerat i FP	24,8	36,3	8,4	13,7	16,9
	Superiors	33,1	34,4	6,1	13,4	13,0

* Calculades sobre el nombre d'individus.

Font: Elaboració pròpia sobre l'explotació de les microdades de la Mostra Contínua de Vides Laborals (MCVL). 2016.

Aquest tret distintiu del sector es constata també amb el fet que l'estabilitat contractual no és garantia de trajectòries exitoses. De fet, el pes de les trajectòries mai *sticky* és superior entre les persones amb contracte temporal que no pas entre les que tenen un contracte indefinit (17,7% i 13,1%, respectivament), la qual cosa sembla indicar que la temporalitat afecta també la mà d'obra, probablement més jove, ocupada en tasques més qualificades. En qualsevol cas, les trajectòries sempre *sticky* i les erràtiques defineixen les trajectòries dominants en el sector, gairebé indistintament de la situació laboral, on sols la contractació

a temps parcial marca la diferència, propiciant les trajectòries sempre *sticky* (32,9%) en detriment de les mai *sticky* (11,6%). Finalment, i a diferència de l'hostaleria, les empreses grans de 250 persones treballadores o més, són les protagonistes de les trajectòries sempre *sticky* (39,4%), fenomen probablement vinculat al pes que les grans empreses de restauració i de càtering tenen en el sector (Godino, 2017).

Les empreses de més de 250 persones treballadores són les que presenten més trajectòries sempre 'sticky' (39,4 %), fenomen probablement vinculat al pes que les grans empreses de restauració i de càtering tenen en el sector

Taula 18. Tipus de trajectòria segons les principals característiques de l'ocupació en el subsector de restauració*. En %

		Trajectòries mai sticky	Trajectòries sempre sticky	Trajectòries descendents	Trajectòries ascendents	Trajectòries erràtiques
TOTAL RESTAURACIÓ		16,1	28,0	8,9	16,6	30,4
TIPUS DE CONTRACTE	Indefinit	13,1	33,3	7,9	17,8	28,0
	Temporal	17,7	24,9	9,5	15,8	32,1
DURADA DEL CONTRACTE	Un dia	17,5	27,4	6,2	18,3	30,7
	D'1 a 7 dies	17,9	24,5	6,9	16,8	33,9
	8 a 30 dies	11,6	29,9	11,7	13,9	32,9
	D'1 a 3 mesos	11,4	28,8	12,4	15,3	32,1
	3 a 6 mesos	12,5	27,2	11,7	16,7	32,0
	6 a 9 mesos	14,5	29,2	12,0	15,5	28,8
	10 mesos a 1 any	14,8	32,1	10,7	16,7	25,7
	D'1 a 3 anys	19,6	30,0	10,8	15,7	23,9
	Més de 3 anys	30,2	33,3	7,5	14,6	14,5
TIPUS DE JORNADA	Completa	21,7	21,6	8,3	16,6	31,9
	Temps parcial	11,7	32,9	9,3	16,7	29,5
GRANDÀRIA DE L'EMPRESA (EN NOMBRE DE PERSONES TREBALLADORES)	Menys de 10	13,6	27,2	12,5	14,9	31,9
	10 fins a 49	20,1	22,7	8,2	19,3	29,7
	50 fins a 249	22,5	23,9	5,8	18,1	29,6
	250 o més	17,1	39,3	8,7	14,1	20,8

* Calculades sobre el nombre de relacions laborals.

Font: Elaboració pròpia sobre l'explotació de les microdades de la Mostra Contínua de Vides Laborals (MCVL). 2016.

C. Subsector Serveis d'atenció domiciliària (SAD)

El SAD és un bon exemple de sector dual, similar, en aquest sentit, al subsector d'hostaleria. Per un costat, és l'únic subsector on predominen les trajectòries mai *sticky* (44,5%, calculades sobre la base dels individus; 43,3% sobre la base de les relacions laborals). Per l'altre, és un sector on clarament les trajectòries sempre *sticky* s'associen a les dones adultes i immigrants amb estudis primaris o secundaris obligatoris. La dimensió de gènere es fa palesa, a més, en el fet que, malgrat tot, les trajectòries femenines són més proclius a desenvolupar-se sempre en llocs de baixa qualificació que les masculines (32,4% i 26,8%, respectivament). Aquest caràcter dual s'expressa, en major mesura que a hostaleria, si tenim present que el pes de les trajectòries ascendents, tant per dones com per homes, és el menor d'entre tots els subsectors considerats (9,2% i 9,6%, per a dones i homes, respectivament). Cal afegir que el nivell d'estudis tot i presentar un mateix tipus d'impacte que en la resta de subsectors (a més nivell d'estudis, menys trajectòries sempre *sticky*), aquest impacte és més acusat, de manera que sols un 28,9% de les persones amb estudis primaris presenta trajectòries mai *sticky*, mentre que aquesta propor-

ció augmenta fins al 66,6%, entre les persones amb estudis universitaris. Però també cal dir, en sentit contrari, que sols l'11,4% de les persones amb estudis superiors presenten trajectòries sempre *sticky*, indicant una menor tendència a la subocupació que l'observada en els subsectors anteriors. És a dir, dos mons a penes permeables dins un mateix entorn laboral.

El SAD és un bon exemple de sector dual, similar al subsector d'hostaleria. I és l'únic subsector on predominen les trajectòries mai 'sticky'

Taula 19. Tipus de trajectòria segons les principals característiques de les persones en el subsector del SAD*. En %

		Trajectòries mai <i>sticky</i>	Trajectòries sempre <i>sticky</i>	Trajectòries descendents	Trajectòries ascendents	Trajectòries erràtiques
TOTAL SAD		44,5	30,9	5,8	9,3	9,5
SEXE	Dones	42,4	32,4	5,9	9,2	10,0
	Homes	49,9	26,8	5,6	9,6	8,1
EDAT	16–24 anys	46,6	28,2	6,8	10,0	8,4
	25–34 anys	51,5	22,4	4,9	10,9	10,2
	35–44 anys	41,6	35,8	5,6	8,2	8,8
	45–54 anys	38,2	37,1	7,1	7,0	10,6
	>54 anys	26,8	50,6	4,8	9,5	8,3
ORIGEN	Autòctons/es	50,4	26,2	5,5	9,0	8,9
	Immigrants	24,8	46,3	7,0	10,4	11,4
NIVELL D'ESTUDIS	Nivell d'estudis	28,9	54,3	6,1	5,2	5,5
	Secundària oblig.	30,3	43,1	7,3	7,9	11,4
	Batxillerat i FP	44,8	26,9	6,0	12,2	10,0
	Superiors	66,5	11,4	4,0	9,8	8,3

* Calculades sobre el nombre d'individus.

Font: Elaboració pròpia sobre l'explotació de les microdades de la Mostra Contínua de Vides Laborals (MCVL). 2016.

Les trajectòries mai 'sticky' s'associen a l'estabilitat laboral, però el temps parcial actua en sentit contrari: les empreses de menys de 10 persones treballadores són les que, en major mesura, presenten trajectòries sempre 'sticky' (27,0 %) o descendents (15,6 %)

Des del punt de vista de les característiques de l'ocupació, les trajectòries mai *sticky* s'associen a l'estabilitat laboral (56,5 % en relació amb el caràcter indefinit del contracte, que augmenta fins el 66,0 % en contractes de més de tres anys de durada). Però, com en la resta de sectors, el temps parcial actua en sentit contrari. Les empreses de menys de 10 persones treballadores són les que, en major mesura, presenten trajectòries sempre *sticky* (27,0 %) o descendents (15,6 %).

Taula 20. Tipus de trajectòria segons les principals característiques de l'ocupació en el subsector del SAD*. En %

		Trajectòries mai sticky	Trajectòries sempre sticky	Trajectòries descendents	Trajectòries ascendents	Trajectòries erràtiques
TOTAL SAD		43,3	23,9	6,2	13,7	12,9
TIPUS DE CONTRACTE	Indefinit	56,5	17,6	5,4	10,7	9,9
	Temporal	40,2	25,3	6,4	14,4	13,7
DURADA DEL CONTRACTE	Un dia	39,8	24,4	4,8	15,1	15,8
	D'1 a 7 dies	32,2	28,0	6,7	20,6	12,5
	8 a 30 dies	36,1	28,0	9,2	12,6	14,2
	D'1 a 3 mesos	42,2	24,1	5,2	14,8	13,8
	3 a 6 mesos	47,2	20,0	6,4	12,1	14,3
	6 a 9 mesos	52,5	13,7	8,7	13,7	11,3
	10 mesos a 1 any	45,3	19,7	7,2	11,8	16,1
	D'1 a 3 anys	55,2	20,8	4,6	9,9	9,7
	Més de 3 anys	66,0	21,5	1,6	5,7	5,2
TIPUS DE JORNADA	Completa	49,2	21,8	4,5	14,0	10,5
	Temps parcial	38,8	25,5	7,5	13,5	14,8
GRANDÀRIA DE L'EMPRESA (EN NOMBRE DE PERSONES TREBALLADORES)	Menys de 10	38,7	27,0	15,6	10,7	8,1
	10 fins a 49	44,6	25,6	4,2	13,4	12,2
	50 fins a 249	37,8	32,1	6,5	11,4	12,2
	250 o més	45,9	20,8	6,3	17,5	9,6

* Calculades sobre el nombre de relacions laborals.

Font: Elaboració pròpia sobre l'explotació de les microdades de la Mostra Contínua de Vides Laborals (MCVL). 2016.

D. Subsector de Neteja d'edificis

El subsector de la neteja d'edificis és el territori del de terra enganxós de baixa o molt baixa qualificació per excel·lència. Les dones, però també els pocs homes que en formen part, presenten trajectòries que no surten dels grups de cotització més baixos, etiquetades com a trajectòries sempre *sticky*. Tres de cada quatre dones té

El subsector de la neteja d'edificis és el territori de terra enganxós de baixa o molt baixa qualificació per excel·lència. Les dones i els pocs homes que en formen part presenten trajectòries que no surten dels grups de cotització més baixos, etiquetades com a trajectòries sempre 'sticky'

una trajectòria laboral d'aquest tipus. En canvi, sols un 6,6% de les dones i un 14,7% dels homes tenen trajectòries mai *sticky*. L'edat i el nivell d'estudis actuen com a reforç o protecció davant d'unes i altres trajectòries: a més edat i menys nivell d'estudis, més pes de les trajectòries sempre *sticky* en detriment de les mai *sticky*. La mobilitat ascendent o descendent és anecdòtica en el sector, destacant sols les trajectòries erràtiques entre les persones amb estudis secundaris postobligatoris i universitaris, malgrat que cal remarcar que la meitat de les persones amb estudis universitaris presents en el sector, tinguin també trajectòries sempre *sticky*.

Taula 21. Tipus de trajectòria segons les principals característiques de les persones en el subsector de la neteja d'edificis*. En %

		Trajectòries mai <i>sticky</i>	Trajectòries sempre <i>sticky</i>	Trajectòries descendents	Trajectòries ascendents	Trajectòries erràtiques
TOTAL NETEJA		8,6	70,7	6,1	5,6	9,0
SEXE	Dones	6,2	73,4	6,1	5,2	9,1
	Homes	14,7	63,9	5,9	6,6	8,9
EDAT	16–24 anys	11,3	63,5	6,5	7,6	11,2
	25–34 anys	9,0	67,6	6,1	6,4	10,9
	35–44 anys	7,6	70,9	6,5	5,8	9,2
	45–54 anys	7,8	77,0	5,9	3,4	6,0
	>54 anys	7,7	80,9	2,8	3,9	4,6
ORIGEN	Autòctons/es	10,2	71,0	5,7	4,8	8,3
	Immigrants	5,7	70,2	6,6	6,9	10,6
NIVELL D'ESTUDIS	Nivell d'estudis	4,3	80,9	4,8	4,1	6,0
	Secundària oblig.	7,2	71,8	6,2	5,5	9,4
	Batxillerat i FP	13,9	59,5	7,7	7,0	11,9
	Superiors	24,5	49,8	5,0	8,8	12,0

* Calculades sobre el nombre d'individus.

Font: Elaboració pròpia sobre l'explotació de les microdades de la Mostra Contínua de Vides Laborals (MCVL). 2016.

Ni el tipus ni la durada del contracte modifiquen substancialment aquesta realitat. Sols la jornada a temps parcial en comparació amb la jornada completa accentua la presència de trajectòries sempre *sticky* àmpliament majoritària en el sector, ja destacada. Com en el cas de restauració, les empreses grans presenten trajectòries sempre *sticky* en major mesura que la resta d'empreses. Són les empreses mitjanes, de 10 a 49 persones treballadores, les que s'associen a trajectòries lleugerament més positives.

Taula 22. Tipus de trajectòria segons les principals característiques de l'ocupació en el subsector de la neteja d'edificis*. En %

		Trajectòries mai <i>sticky</i>	Trajectòries sempre <i>sticky</i>	Trajectòries descendents	Trajectòries ascendents	Trajectòries erràtiques
TOTAL NETEJA		3,1	80,2	5,8	3,0	7,9
TIPUS DE CONTRACTE	Indefinit	4,7	83,1	3,4	3,4	5,4
	Temporal	2,8	79,9	6,4	2,9	8,2
DURADA DEL CONTRACTE	Un dia	2,7	81,9	6,3	1,8	7,4
	D'1 a 7 dies	3,5	78,8	6,9	2,6	8,1
	8 a 30 dies	2,5	79,6	6,7	2,7	8,5
	D'1 a 3 mesos	2,7	78,4	6,6	3,5	8,9
	3 a 6 mesos	2,6	80,5	4,3	3,8	8,8
	6 a 9 mesos	2,4	77,9	6,5	3,9	9,4
	10 mesos a 1 any	2,2	85,5	3,6	2,9	5,8
	D'1 a 3 anys	4,6	81,6	4,1	3,4	6,2
	Més de 3 anys	6,4	83,6	2,5	3,0	4,6
TIPUS DE JORNADA	Completa	5,9	75,2	6,2	3,7	9,1
	Temps parcial	1,5	83,3	5,6	2,5	7,2
GRANDÀRIA DE L'EMPRESA (EN NOMBRE DE PERSONES TREBALLADORES)	Menys de 10	4,2	75,4	5,3	6,5	8,6
	10 fins a 49	6,9	74,3	7,4	2,3	9,1
	50 fins a 249	1,7	80,1	5,1	3,3	9,8
	250 o més	2,1	83,2	6,1	2,2	6,4

* Calculades sobre el nombre de relacions laborals.

Font: Elaboració pròpia sobre l'explotació de les microdades de la Mostra Contínua de Vides Laborals (MCVL). 2016.

En definitiva, gairebé la meitat de les trajectòries laborals dels subsectors estudiats són trajectòries que sempre estan vinculades a l'ocupació de més baixa qualificació. Això no obstant, les xifres varien d'un subsector a l'altre, mostrant uns subsectors més ancorats en les trajectòries de baixa qualificació que d'altres. En general, els subsectors que semblen oferir millors oportunitats són hostaleria i SAD, però les xifres semblen indicar que, en tots dos casos, estem davant de sectors duals, amb dos tipus d'ocupacions i d'itineraris clarament diferenciats que no propicien la mobilitat ascendent. El subsector de restauració es configura com un sector de terra enganxós en el seu conjunt, a pesar de la pluralitat d'activitats que conté. En el conjunt del sector d'hostaleria i restauració, la contractació temporal contribueix al pes que hi tenen les trajectòries erràtiques. El subsector de la neteja no admet matisos: és terra enganxós. A tots ells, el treball a temps parcial accentua les trajectòries sempre vinculades a l'ocupació de més baixa qualificació. Des del punt de vista del perfil de les persones, el terra enganxós es configura com un territori predominantment femení i immigrant: de dones immigrants en el SAD i la neteja, de dones i homes immigrants en la restauració, d'homes immigrants en hostaleria, a causa de l'expulsió de la neteja d'habitacions del sector. El nivell d'estudis marca el llindar de les oportunitats de millora. Tot i així, excepte en el cas del SAD, s'observa un fenomen de subocupació entre el jovent amb estudis postsecundaris.

4. LA PERCEPCIÓ DE L'OCUPACIÓ: LES BARRERES I LES OPORTUNITATS

En els subsectors amb una proporció gairebé equilibrada de dones i homes, la dimensió de gènere es fa palesa en la imbricació entre ocupació i treball domèstic i de cura, tant en la pròpia explicació de la trajectòria professional, com en la valoració de l'activitat laboral que duen a terme i en les expectatives o limitacions laborals que perceben i com es justifiquen

A continuació, els resultats dels grups de discussió permeten conèixer tant els imaginaris al voltant de les ocupacions pròpies d'aquests subsectors, com identificar les possibles barreres i reptes que aquestes activitats plantegen en clau de millora professional i, en general, de millora de les condicions de treballs en aquests sectors i de com són viscuts per les treballadores i treballadors implicats.

Malgrat les diferències entre els subsectors estudiats, a tots ells s'evidencien trajectòries laborals, condicions de treball i expectatives al voltant del futur professional en el sector, en definitiva, una experiència laboral, que conté molts trets comuns. Val a dir que en els subsectors amb una proporció gairebé equilibrada de dones i homes, com són el d'hostaleria i de restauració, la percepció del gruix de les

característiques de l'ocupació són prou compartides entre ambdós gèneres. Això no obstant, la dimensió de gènere es fa palesa en la imbricació entre ocupació i treball domèstic i de cura, tant en la pròpia explicació de la trajectòria professional, com en la valoració de l'activitat laboral que duen a terme i en les expectatives o limitacions laborals que perceben i com es justifiquen.

4.1 LA DESCRIPCIÓ DE L'OCUPACIÓ

Quan es planteja el tema de com descriuen les tasques que desenvolupen, ningú sap massa bé per on començar. No resulta senzill descriure-les. Just perquè les tasques que conformen l'activitat laboral quotidiana són tasques concretes, molt pautades i sovint molt repetitives, de manera que sembla que no cal pensar-hi gaire: fan de cambrers; d'assistents, netegen, s'ocupen de persones dependents, són cuiners o cuineres, serveixen copes o preparen amanides, "emplaten" o preparen els plats. Però el detall de les activitats, les referències a qui les fa o a com es fan, doten de significat un món aparentment pla. Normes no necessàriament escrites, jerarquies implícites, consens en el distint valor atorgat a tasques similars, la naturalitat amb què s'associen activitats i el gènere de qui majoritàriament les fa, permeten imaginar un món més ric del que sembla a primer cop d'ull.

El cas d'hostaleria i restauració és il·lustratiu d'aquesta barreja entre una organització del treball molt pautada i jeràrquica, sexuada, i una organització informal que traspua una jerarquia i un reconeixement informal que reproduïxen les relacions de gènere, en un context on les xifres agregades mostren paritat en l'ocupació de dones i homes. No totes les activitats d'una mateixa categoria són vistes de la mateixa manera, no tothom és vist com a adient per a una determinada tasca. Les activitats de cara al públic són considerades de més prestigi que les menys visibles, la cuina millor que la neteja en la pròpia cuina o en el conjunt de l'establiment, però tampoc totes les tasques de cuina són iguals: les dones s'obren camí en el "quarto fred" però no tant en els fogons.

“ Porque a veces vienen cocteleras, que son todo guay, todo bonito, pero cuando hay mucha faena, se atabalan, no dan abasto. En cambio, la jefa ya sabe... cuando hay grupos pues «pon a C porque así sacamos la faena, pues ponemos a él» porque tenemos más años en la empresa (...) Y digo, no me parece justo porque el que está abajo ¿qué hace? Entra antes, yo también quiero entrar antes y salir antes y estar en mi casa más temprano. Claro, arriba hay que entrar a las 9 y es más preparar, me gusta, pero también quiero estar abajo [sic]”.

GD Restauració homes

“ Donde yo trabajo siempre han sido hombres. Hombres en la cocina, hombres en preparación. Hablo de cocina específicamente. ¿Por qué? Porque la mujer cada 28 días se encuentra mal y no quieres que se quede a trabajar una chica ahí, generalmente. O que, si es una madre, que tiene que salir unas horas antes, no les conviene. Si es una chica que tiene su pareja y no sé qué, no les conviene. Hay un machismo muy marcado en lo que es hostelería, en cocina más que todo. Y luego menos se puede decir en sala, pero, aun así, se ven relegadas al femenino [sic]”.

GD Restauració homes

“ En mi hotel no hay diferencia. En cocina hay muchas chicas (...). Hay jefa de cuarto frío, hay también ayudantes de cocina que son chicas”.

GD Restauració homes

“ En cocina tiene que ser lo mismo porque si a mí me mandan limpiar una campana que está llena de grasa, me tengo que subir a la escalera, el muchacho tiene que hacer igual. Pero no... O sea, suben y lo hacen como les da la gana. Y le digo, pues oye, que lo limpie bien. «Ahh es que son hombres, ustedes son más limpias» nos dicen”.

GD Hostaleria dones

Són també tasques sovint invisibles, que es duen a terme en el rerefons de l'activitat que dona nom al sector o a l'ocupació (hostaleria o restauració) o bé que estan impregnades de la idea de servei auxiliar que no pot destorbar l'activitat principal (neteja), quan no estan clarament connotades d'un imaginari servil (Fraisie, 2000) que conté tant aquesta idea d'activitat auxiliar com la d'estar a disposició de' que defineix el treball domèstic i de cura, i el de les mateixes activitats associades a aquest treball en el mercat laboral; el cas dels serveis d'assistència a la vida diària, els SAD, n'és l'exemple més clar.

“ (...) Es un servicio a la carta. No va a decidir ni el Ayuntamiento, ni la coordinadora, ni la trabajadora. Decide lo que tiene que hacer el usuario, y si el usuario dice que quiere que vayas hacer una higiene de una a dos del mediodía, no hay nadie, ni un coordinador que va a decir, «no no esa no es hora de higiene, esa será hora de compra o de comida...» puede que algún coordinador de la vieja guardia que lo haga, pero los coordinadores que hoy tenemos, ahora ya no”.

GD SAD

“ Bueno pero con estas cositas estamos luchando siempre. Dicen cosas, y a veces te lo dicen tan normal. «Tú, hazme la tortilla más grande que vendrá mi hija». Y dices... ¿qué hago? Y digo «bueno cuando venga tu hija tienes que hacerla la tortilla tú, o que la haga ella». Son cositas que tiene (...) la lucha del día a día. O te dice uno «has visto que hemos comprado mucho vino» y digo «sí, ¿que se va a hacer la castañada?» Claro porque no sé qué voy a decir con cinco litros de vino. Y soy una suplente. «Pues cuando tu hija quiera llevarse el vino, que venga ella.» Claro, me sabe mal decirlo, pero cuando fuimos a comprar sus cinco litros de vino quiere decir que con la profesional que viene allí, ella lo hacía muy normal”.

GD SAD

“ Yo iba a limpiar la casa de un señor (...) con su hija. Iba dos veces a la semana, los martes y los viernes. Y lo que el señor había comido el martes y dejado en la mesa, se quedaba ahí hasta el viernes. No lo recogía ni la hija ni nadie. Porque las personas de dependencia, las familias de las personas de dependencia se piensan que viene la chacha. O sea, no es el servicio de limpieza, sino que viene la chacha a recoger todo. (...) En las personas económicamente bien y en las personas que no, es igual, (...) las dos se creen que como va esa persona del Ayuntamiento a limpiar, (ella) tiene que recoger todo. (...) Es frustrante porque el trabajo se triplicaba y tienes que salir corriendo a muchas casas para hacer lo mismo. (...) Y alguna vez he tenido que llamar a mi jefa porque me decían «tienes que planchar la ropa del nene». Fue al principio cuando yo hacía sustituciones, y llamé a la jefa y me dijo «no, todo lo que es de la señora». El servicio es para la señora. Limpiar la habitación de la señora, el baño de la señora, planchar la ropa de la señora. Entonces se aprovechan mucho del servicio”.

GD Punt d'Informació

Junt amb el SAD, la invisibilitat del treball de neteja és emblemàtica. Però a diferència del SAD, en aquest cas la possible dimensió relacional de l'ocupació queda emmascarada, si no directament esborrada de la definició de l'activitat, malgrat que es pugui compartir temps i espai amb altres persones i activitats, refermant una visió de les activitats de neteja i qui les fa com a quelcom que no “es pot mostrar”, que no pot “destorbar”. Una activitat i unes persones “fantasmes”, com es dirà en un dels grups.

“ A mí no me molesta (...) el trabajo en si, me molesta cómo lo ven (...). Yo trabajo en una fábrica, (...) sí que hay muy buen rollo entre todo el mundo, «hola que tal, buenas tardes», pero nos sentamos a merendar, y se sientan todos aquí y yo me siento en la esquina, y los dos primeros puestos de la mesa siempre están vacíos. Nadie se sienta a mi lado, que a mí me la repampinfla, pero luego sí que, «ay ¿me puedes hacer eso?», y luego ves en el comedor que estás sola, que tú no cuentas para nada”.

GD Neteja

Treball i persones invisibles que les polítiques de gestió empresarials semblen refermar, contribuint a la seva reproducció.

“ Entonces a mí me dijo la supervisora, «vosotras sois los fantasmas de la casa, vosotras no podéis hablar con los clientes, si estáis solas estáis perfectas, no podéis hablar con nadie, ni decir nada a nadie», y entonces, si alguien me saluda ¿no le digo nada?”.

GD Neteja

Un plantejament que contrasta amb altres propostes empresarials, minoritàries, que busquen dotar de major contingut a determinades figures professionals considerades de baixa qualificació, però que contenen aquesta dimensió de vincle amb el públic o amb la persona usuària. Aquest és el cas, per exemple, de les “cambreres de pis” on el coneixement d'idiomes que permetin una certa interacció amb la clientela és vist com una forma de millora en el contingut del treball, eixamplant i no disminuint la visibilitat i el vessant relacional d'aquesta activitat.

4.2 ACCÉS I PERMANÈNCIA A L'OCUPACIÓ

Malgrat l'accés i la permanència a l'ocupació està estretament lligat a la qualitat de l'ocupació i a les condicions de treball, s'ha volgut posar de relleu aquesta dimensió perquè permet identificar millor les barreres i les oportunitats de l'activitat en aquests àmbits.

Habitualment, l'accés a l'ocupació en aquests subsectors i ocupacions es produeix per vies informals, excepte en el cas del SAD vinculat a ocupació pública. El "boca-orella", els anuncis en els establiments, com en la restauració, són formes comunes d'entrada, especialment en les petites empreses o establiments. En canvi, les empreses mitjanes o grans semblen tenir procediments més formalitzats, de manera que la grandària de l'empresa influiria en aquests patrons d'accés a l'ocupació. En aquest sentit, es dibuixen dos grans entorns laborals, especialment des del punt de vista de l'accés, però també de la permanència en l'ocupació.

L'accés informal, amb o sense contracte d'entrada i si n'hi ha, de curta durada que potser es renovarà en el futur, es percep com el mecanisme més comú d'accés a una ocupació en el sector de la restauració, bé sigui en petits establiments independents, bé sigui en establiments que poden formar part d'una empresa més gran, però que mantenen una certa autonomia de funcionament. Seria el cas típic dels bars o restaurants "de tota la vida", més el d'algunes franquícies o d'establiments que formen part d'una mateixa propietat. Una percepció compartida tant des dels grups sectorials com des del que recull l'ocupació més perifèrica.

“ Enchufes, enchufes. Antes no ehh (...) dependía del tipo de puesto, pero ahora en lo que sea, ya sea limpieza, lo que sea. Al menos aquí, (...) hay una persona que es el encargado que son todos sus amigos y su familia”.

GD Hostaleria dones

“ En el hotel se entra por enchufes ahora. En el hotel se entra por enchufe. (...) todo por enchufe, que si es de la jefa, que si es del jefe, que si tu traes a otro, pero nunca «oye, tú sabes eso?», no”.

GD Restauració homes

“ Yo entré como se entraba antiguamente, por enchufe de una, por enchufe de otra. Entré para hacer una suplencia de 15 días, me dejaron en la empresa, les gustó cómo llegué a dejar el centro. Y cuando llegó la titular del centro, dijeron que no la querían, que querían a la suplente. Entonces a raíz de ahí me hicieron fija a los 15 días y llevo 24 años”.

GD Neteja

L'accés més formalitzat no implica però, menys biaix de gènere ni millors possibilitats d'estabilització o de continuïtat en l'ocupació. En aquest cas es recorre a una pluralitat de recursos, incloses les ETT, a l'hora de contractar personal. Menció a part mereixen les anomenades empreses multiserveis (EMS) presents en els diferents sectors estudiats i que actuen com a proveïdors de determinats serveis, normalment de neteja, de cura a la dependència i de restauració, bé sigui a les empreses privades, bé a les empreses i administracions públiques, a través de diferents contractes de prestació de serveis, i que, en alguns casos, poden també actuar, a més, com a empreses de selecció de personal per a tercers. Més que no pas mostrar una visió precisa dels processos d'accés a l'ocupació que es puguin dur a terme en aquestes empreses, els discursos associen les EMS a la precarització de l'ocupació. Aquesta associació ve en bona part motivada per les experiències quotidianes de treball compartint espai amb persones que, duent a terme una mateixa activitat o una activitat molt semblant, gaudeixen de condicions de treball distintes, normalment pitjors.

“ Eso es una pelea, lo de las subcontrataciones. Está tan generalizado en todas partes y tan sociabilizado que (...) es imposible (...) pelear con eso. Es imposible. Porque es que todo mundo está de la contrata de la subcontrata de la subcontrata de la subcontrata, y al final, el chavalito que viene de la subcontrata no sabe ni siquiera a qué empresa pertenece, (...) a nosotros nos subcontratan el mantenimiento, limpieza, exteriores de autopista. Los exteriores de autopista los tenemos subcontratados, los servicios de limpieza, (...). Entonces tienes 40 mil empresas que te vienen a hacer una cosa concreta. [La subcontrata] Te sale incluso más cara que teniendo el personal de mantenimiento como teníamos antes. No entendemos, por qué, ¿no sale más caro? Por lo que dice ella, no tenemos la responsabilidad sobre ello. No hay que coger la baja, accidente. No me preocupo porque no viene este, mañana vendrá otro”.

GD Hostaleria dones

Els coneixements previs en forma de qualsevol tipus de diploma de credencials semblen jugar un paper prou limitat en l'accés a l'ocupació. Excepte en els casos on pugui ser formalment exigible, l'experiència professional i la disponibilitat es veuen com els factors determinants de cara a accedir a un lloc de treball.

Els coneixements previs en forma de qualsevol tipus de diploma de credencials semblen jugar un paper prou limitat en l'accés a l'ocupació. Excepte en els casos on pugui ser formalment exigible, l'experiència professional i la disponibilitat es veuen com els factors determinants de cara a accedir a un lloc de treball

Els matisos dins aquest discurs dominant provenen de les característiques de cada sector. Així, per exemple, en el cas d'hostaleria i, molt particularment de restauració, un dels arguments emprats per avalar aquesta manca d'exigència de qualificacions formals pròpies del sector és el relacionat amb la contractació de personal jove, inexpert, sovint estudiant, per a determinades tasques i jornades laborals, com ara servir copes el cap de setmana. En canvi, no es valoraria especialment el fet de disposar d'una formació específica com pot ser la de cuiner o cuinera per a l'activitat habitual; es considera que, en aquest sector, les creden-

cials sols tindrien valor en el segment alt de l'oferta de restauració que exigiria una alta qualitat del servei. En el cas de la neteja es reconeix que no es requereix cap coneixement formal previ, com per altra banda tampoc es preveu en la definició dels llocs de treball majoritaris en el sector.¹⁶

De fet, en relació amb aquest punt i amb altres aspectes de l'ocupació en els subsectors estudiats, s'aprecia una gran similitud en com es percep l'activitat entre tots els llocs de treball principalment orientats a la neteja, amb independència del sector i del context institucional en què s'ubiquin (hotels, restaurants, empreses industrials, SAD). En canvi, en el SAD es perceben diferències entre l'ocupació que es considera més qualificada, que s'identifica amb la figura de Treballadora familiar "clàssica" i la figura d'"auxiliar", que exigiria menys formació; així mentre que aquesta darrera pràcticament no es distingiria de les activitats de neteja en qualsevol dels sectors estudiats, la figura de Treballadora Familiar "clàssica" mantindria un cert nivell de professionalització, tot i que el parer dominant és que aquesta figura tendeix a ser substituïda per la d'"auxiliar", contribuint a la desprofessionalització del sector.

En definitiva, el discurs dominant apunta que les polítiques de gestió de recursos humans dels subsectors estudiats, utilitzarien distintes fórmules i s'adreçarien a distints col·lectius per a cobrir determinades necessitats productives, diversificant els canals d'accés, sense que però els requeriments de la qualificació formal jugui un paper decisiu en les possibilitats d'accés, excepte en els casos en què així sigui expressament exigible pel tipus de lloc de treball.

¹⁶ Tal com queda palès en el conveni col·lectiu del sector de la neteja d'edificis i locals de Catalunya per als anys 2017 a 2021, en el Grup IV corresponent al personal operari, sols es fa esment a la necessitat de coneixements teoricopràctics en el cas del Nivell I. Especialista i en el nivell III. Conductor/a on s'exigeix el carnet de conduir; mentre que en el Nivell IV Netejador/a, s'indica "sense que es requereixin per a la realització de les tasques més que l'atenció deguda i la voluntat de dur a terme allò que se li ordeni, amb l'aportació d'un esforç físic essencialment". Per la resta de grups es fa al·lusió a la necessitat de tenir la titulació adequada o experiència professional contrastada. Conveni publicat al DOGC Núm. 7716-1.10.2018. Disponible a: <https://portaldogc.gencat.cat/utillsEADOP/PDF/7716/1695608.pdf>

4.3 CONDICIONS DE TREBALL I QUALITAT DE L'OCUPACIÓ

La pèrdua de qualitat de l'ocupació és una constant en els discursos. Les condicions de treball i la visió que en tenen les persones entrevistades varien segons el subsector d'activitat, però la percepció d'empitjorament de les condicions de treball i de desprofessionalització és unànime entre aquelles persones amb una certa experiència laboral, indistintament del sector o sectors en què actualment treballin o hagin treballat; tot i que aquesta constatació és menys apreciable entre les persones que s'hi han incorporat més tard, o que entre les que habitualment formen part del nucli més perifèric de l'ocupació en aquests sectors.

La dualitat entre “bona” i “mala” ocupació en uns sectors on gairebé no hi ha “bona ocupació”, acaba de prendre forma quan es fa esment a les distintes dimensions que delimitarien un tipus i altre d'ocupació. En aquest sentit, del discurs de les persones entrevistades es desprenen quatre factors claus que mostrarien allò que es consideraria rellevant per a merèixer un qualificatiu o altre: professionalització, salaris, temps de treball i regulació de l'ocupació.

La pèrdua de qualitat de l'ocupació és una constant en els discursos. Les condicions de treball i la visió que en tenen les persones entrevistades varien segons el subsector d'activitat, però la percepció d'empitjorament de les condicions de treball i de desprofessionalització és unànime

Com ja s'ha remarcat en altres ocasions, la presència de les EMS es vincula a la pèrdua de qualitat de l'ocupació, en uns sectors que, al parer seu, tradicionalment no s'han distingit per aquest fet. Però el recurs a les EMS agreuja les condicions de treball perquè fragmenta les plantilles i la possibilitat de representació col·lectiva i regula l'ocupació “a la baixa”, en relació amb el sector de referència on s'ubica l'activitat subcontractada. El cas de les *Kellys* és emblemàtic però no únic (Godino i Molina, 2018).

“ Hay hoteles que han echado completamente, han liquidado su plantilla (...). Y si a una camarera le pagan 1,50 € para hacer una habitación, para sacarse 800 € al mes esa chica tiene que hacer un montón de habitaciones (...). [En mi hotel] En las áreas comunes sí que ponen también a chicas de ETT; los valets y, por la noche, para aspirar viene una empresa externa. Te ponen ETT en determinado departamento y ponen una multiservicio por la noche, qué curioso. Los que trabajan de noche cobran menos que los que trabajan de día porque es una subcontrata, no es una ETT”.

GD Restauració dones

“ El hospital XX (...) tenía el servicio de limpieza propio. Eran 10 personas, 9 señoras y el cristalero especialista (a ellos se les denomina). [A estas personas] La empresa que lo subrogó en el 2015, las denomina funcionarias. ¿Por qué? Porque los sueldos son como (los de) un funcionario. Antiguamente, la categoría de ellas no era categoría de limpiadora, sino especialista sanitaria. Su, o sea, todo, su convenio, el convenio sanitario, está súper por encima valorado del convenio de limpieza. De hecho, ellas tienen un cómputo anual de 1.734 horas que el convenio de limpieza no tenemos. (...) ¿Mejoras? Mejoras por ejemplo, un día más por Navidad, un día más por Semana Santa (...) tienen dos días más de los días personales. (...) Entonces hay una gran diferencia”.

GD Neteja

Una de les dimensions que remarquen la pèrdua de qualitat de l'ocupació són les retribucions, en uns sectors que ja es caracteritzen pels baixos salaris. Tot i que, en els subsectors d'hostaleria i principalment de restauració, tradicionalment els baixos salaris es compensaven amb les hores extraordinàries o amb els complements de nocturnitat o de cap de setmana, declarats o més habitualment, no declarats. Uns complements avui en desús i que, de fet, eren més presents entre la mà d'obra masculina que femenina.

“ Hace 22 años que trabajo en A. Empecé con 900 € y sigo cobrando 1.000 €. (...) Con lo de la nocturnidad se pagaba exageradamente. Yo recuerdo que ganabas dinero en los hoteles porque los festivos y los nocturnos cobrabas una pasta”.

GD Restauració dones

“ Las horas que se hacían no importaban. Era un sistema (que) aunque estabas ganando entre 1.000–1.200 € por nómina, como hacías horas extra que no salían en la nómina pues se cobraba en negro. He llegado a ganar aproximadamente entre 3.000–3.200 €”.

GD Restauració homes

En el cas dels subsectors de l'hostaleria i de la restauració, però també en el SAD, la percepció és que s'han agreujat aspectes ja presents en l'ocupació en aquests sectors com ara les jornades laborals atípiques o el treball a temps parcial

A banda de les remuneracions, en el cas dels subsectors de l'hostaleria i de la restauració, però també en el SAD, la percepció és que, a més, s'han agreujat aspectes ja presents en l'ocupació d'aquests sectors com ara les jornades laborals atípiques o el treball a temps parcial. Allò atípic s'hauria convertit en norma, en uns sectors on la norma ja no era la corresponent a la d'altres sectors o ocupacions. La contractació temporal i a temps parcial configura una ocupació precària que afectaria les generacions més joves i, en general, al conjunt de la nova contractació. En el cas del subsector

de la neteja, es destaca l'enduriment de les condicions de treball, en un context on el temps de treball i la distribució de la jornada laboral, com en el SAD, té un paper determinant en la qualitat de l'ocupació.

“ Pero igualmente, aunque lo pagaran, aunque me digan a las 16 h cuando termino «yo te pago una hora, quédate». Si yo no quiero, voluntariamente, no tengo por qué quedarme. Y si tú dices que no, entonces ya está la mala cara, y entonces ya empieza la discriminación, ya empieza el ataque, tanto verbal como psicológico en el puesto de trabajo, ¿me entiendes? Entonces la gente se ve abocada porque tengo un contrato de tres meses, un contrato de 10 horas que estoy haciendo 40 y me están pagando 10 y encima me encuentro que si digo que no, sé que se me acaba el contrato. Entonces la gente, pues la muchacha puede estar puteada y en vez de prevenir antes, muchas esperan hasta final del contrato, acaban quemadas y se van”.

GD Restauració dones

Però com a factor comú, a tots els subsectors es destaca la pèrdua de professionalització que acompanya el deteriorament de la qualitat de l'ocupació, tot i que amb matisos distints. En el subsector de la neteja i en les activitats de neteja presents a tots els subsectors, perquè la idea de “professionalitat” no té cap sentit: es dona per fet que les dones ja en saben de netejar.

“ En mi caso, el responsable ya daba por hecho que yo sabía limpiar. Entonces, él lo que hizo fue, «mira, este producto es para eso, este producto para el otro. Tú ya más o menos sabes limpiar, ¿no?, ya limpias tu casa, ¿entonces?». Entonces claro, le dices que sí”.

GD Neteja

En els casos d'hostaleria i de restauració perquè avui dia no es valoren els cuiners o cuineres o altres oficis tradicionals en el sector perquè, de fet, avui no “es cuina”, “es descongelen i s'escalfen plats precuinats”; de manera que tothom pot fer aquesta tasca sense gaire experiència prèvia. La percepció que s'ha perdut “l'ofici”, normalment masculí (cuiners, bàrmans, cambrers), és ben present.

En el cas del SAD, la percepció de deteriorament de la professionalitat és palesa entre el col·lectiu més antic en el sector.

“ Estamos en lo mismo, en la falta de profesionalidad de las compañeras. Las que entran ahí y les cuesta mucho sentarse y hablar con una señora porque muchas veces nuestra faena es hablar, hablar, hablar y escuchar, y a veces para ellas es mucho más fácil coger una escoba, coger un mocho y ponerse a fregar. Porque les falta la formación que estamos pidiendo”.

GD SAD

La formació que s'al·ludeix en la cita anterior té a veure amb el discurs que reivindicava la complexitat d'un servei d'atenció a la dependència que inclou col·lectius molt variats que exigirien un cert grau d'especialització, si es pensa en clau de professió i no sols en clau de treball domèstic no qualificat. Joves amb discapacitat, persones adultes amb distintes problemàtiques físiques o sensorials, persones grans amb malalties neurodegeneratives, són algunes de les realitats que quotidianament s'afronten, sense prou coneixement especialitzat. Un punt d'interès en relació amb una activitat, l'atenció a la vida diària, que sembla decantar-se més cap a una versió remunerada a baix preu del treball domèstic i familiar, entès com quelcom innat, que no pas cap a una professió on la qualificació formal és clau.

En aquest sentit, cal afegir la percepció d'una manca de reconeixement de les competències relacionals i del pes del treball emocional, clarament expressat en el cas del SAD, però extensible a bona part de les activitats dels subsectors estudiats.

“ Claro, yo he oído muchas veces a los maestros, por ejemplo, yo le he oído muchas veces decirles a los maestros «es que, claro, es que estás trabajando con personas» y está reconocido el desgaste que tienen (...), la problemática emocional que tienen (...) pero nosotras no existimos ni para eso”.

GD SAD

En el cas del SAD, el pes d'aquesta dimensió relacional i emocional es vincula no sols a la necessitat de reconeixement d'aquest requisit del treball, sinó també a la necessitat de suport en l'activitat quotidiana. La percepció que es té és la d'un treball individualitzat, en solitari, sense una tasca de coordinació i de suport que permeti resoldre les distintes circumstàncies que envolten el servei assistencial a domicili, i n'alleugi el malestar psicològic i emocional que se'n deriva. Sota aquest

prisma, el discurs evoca constantment la figura de les “coordinadores d'abans”, quan el servei era fornint majoritàriament per personal municipal, que contrastaria amb la situació actual marcada per la subcontractació del servei en què la tasca de coordinació i de suport hauria quedat limitada pel criteri de benefici econòmic i no de prestació de servei que avui presidiria aquesta activitat. En certa manera, aquesta sensació, molt pròpia del personal antic i més qualificat del sector, explica les reticències vers noves formes d'organització del treball i

En el cas del SAD, el pes de la dimensió relacional i emocional es vincula no sols a la necessitat de reconeixement d'aquest requisit del treball, sinó també a la necessitat de suport en l'activitat quotidiana

del servei a través de les anomenades “illes”.¹⁷ En relació a aquest punt, el discurs és ambivalent. Per un costat, l'èmfasi en el treball en equip i una major autonomia en l'organització del treball sembla que anirien en la direcció d'una “reprofessionalització” de l'activitat; per l'altre, aquestes demandes són viscudes com a una nova forma d'intensificació del treball que, de fet, no van acompanyades d'un major reconeixement de l'activitat.

“ Yo noté un cambio en el año 95 cuando echaron a concurso la ayuda a domicilio en Barcelona (...) que desde luego no nos ayudó a nosotras (...). Entraron ya las empresas y el Ayuntamiento a darle más poder a las empresas (...). Son empresas que también tienen que lucrar (...). Antes también había empresas, pero era simplemente una mediación económica. Las trabajadoras sociales, las que tratábamos con ellas, con los equipos, estábamos más integradas, las trabajadoras sociales del Ayuntamiento o de la Generalitat. Entonces sí que era diferente, sí que era un equipo. Yo me consideraba que estaba en un equipo. Pero a la hora de darle más poder a las empresas, que las empresas ya tenían que gestionar, ya empezaron a entrar coordinadoras de gestión, coordinadoras técnicas, y ya nos fueron retirando de los equipos. La relación que teníamos con los equipos del Ayuntamiento pues empezó a degenerar”.

GD SAD

“ No me siento reconocida, ya no solo económicamente, sino, profesionalmente, personalmente, en todos los aspectos. Ya no es lo económico, es todo. Te encuentras, lo digo vulgarmente, en la puta calle, que no tienes ni el soporte de coordinadores, ni el soporte de compañeras, ni asistencia social, ni soporte de nadie”.

GD SAD

“ En Poble Nou está funcionando bien porque hay unas compañeras que son muy competentes, y está funcionando muy bien por las compañeras, no por el plan. Por las compañeras que se están dejando la piel. Que lo hemos dicho, «que no, que estáis saltando el convenio por todos los sitios, os estáis pasando en todo. Os estáis partiendo la jornada, que llevamos luchando en el convenio para no partir la jornada», pero son competentes y funciona bien por ellas, no porque funcione...”.

GD SAD

¹⁷ Es tracta d'una prova pilot iniciada durant l'any 2018 per l'Ajuntament de Barcelona que reconfigura la prestació del SAD per tal d'afavorir una millor assistència i unes millors condicions de treball. Vegeu https://ajuntament.barcelona.cat/santandreu/sites/default/files/plenari/sad_consell_gent_gran_20180226.pdf [Consulta 6 de març de 2019].

Els discursos de les dones posen de relleu el fet que, al marge de la qualitat global de l'ocupació, la possibilitat de poder compatibilitzar la feina amb les responsabilitats de cura és un dels principals punts a favor a destacar

Finalment, els discursos de les dones posen de relleu el fet que, al marge de la qualitat global de l'ocupació de què puguin gaudir (o partir), la possibilitat de poder compatibilitzar l'ocupació amb les responsabilitats de cura és un dels principals punts a favor a destacar. Els possibles avantatges o desavantatges que les distintes ocupacions d'aquests sectors puguin presentar des d'aquest punt de vista, semblen ser àmpliament coneguts i són un criteri rellevant per a valorar-ne l'interès, fins i tot, en clau de millora salarial o de promoció.

“ En mi caso, yo de cocinera cobro 1.200 € y un jefe de partida cobra 1.200 € y un bono de 120 €, si hace más de 40 h. Prefiero quedarme de cocinera y no hacer más de 40 h”.

GD Hostaleria dones

En síntesi, es defineix una ocupació dual, amb un nucli estable, de llarga permanència en els diferents subsectors, amb cada vegada més proporció de plantilla inestable o molt inestable, amb una elevada rotació i amb poques possibilitats de professionalització, fins i tot dins els paràmetres que aquest terme pren en bona part d'aquestes ocupacions. Les jornades atípiques, el recurs al treball a temps parcial “no real”, els baixos salaris, no compensats per possibles hores extraordinàries, com era habitual en alguns llocs de treball de restauració normalment masculins, conformen unes condicions de treball que han anat a pitjor, i que afecten especialment però no en exclusiva, als novinguts o novingudes. Aquesta dualitat és especialment viscuda en el cas dels SAD entre el nucli antic, procedent en gran part d'ocupació pública i professionalitzat, en relació amb les noves incorporacions, associades a l'augment del pes de l'àmbit privat com a gran proveïdor d'aquest tipus de serveis. En aquest cas, la percepció és de “tornar enrere” tant el sentit de disminució de la qualitat de l'ocupació, com específicament en el sentit de disminució dels requeriments de professionalització, malgrat que es considera que l'activitat resulta cada vegada més complexa des del punt de vista de les exigències dels distint tipus de serveis i col·lectius potencials que inclou. Tot i així, no totes les activitats es perceben de la mateixa manera, intuïnt-se una gradació entre ocupacions millors i pitjors, on la neteja i, especialment, la neteja en establiments hotelers es percep com el pitjor lloc d'entre els considerats similars.

“ ¿Las camareras de piso? Yo no haría eso, yo prefiero quedarme en la limpieza. Tengo que decir que mi trabajo no me gusta, pero las cosas son como son”.

GD Neteja

És el terra enganxós dins el terra enganxós: un treball poc valorat, invisible, intensiu i mal pagat a través de fórmules que es basen en el treball a preu fet i que, efectivament, tothom percep com un carreró sense sortida, sense gaire possibilitat de millora.

4.4 RECORREGUT I EXPECTATIVES PROFESSIONALS

En aquest sentit, i malgrat les manifestacions a contrari, gairebé tothom canviaria de sector i d'ocupació, però ningú sap on, ni com. Tot i que sí que hi ha arguments que justifiquen el perquè.

En tots els sectors estudiats predomina la visió d'estar duent a terme activitats que no tenen recorregut professional. Tot i que val a dir, tampoc sembla esperar-se el desenvolupament d'una trajectòria laboral ascendent, en termes de "carrera professional". Més aviat, el que sembla que s'espera és la millora de les condicions de treball i un cert reconeixement del treball que es fa.

En el discurs dominant es barregen quatre tipus d'arguments sobre els quals es construeix aquesta visió. En primer lloc, la baixa qualificació de partida que caracteritza bona part dels llocs de treball, agreujada per la pèrdua de professionalització generalitzada abans esmentada; en segon lloc, la disponibilitat de mà d'obra a baix preu conformada per persones que no tenen més remei que acceptar les

condicions de treball que s'ofereixen; en tercer lloc, i sovint enllaçant amb l'anterior, el fet que són activitats que s'associen a les dones i, finalment, però no menys important, la distància que es percep com gairebé insalvable, entre els llocs que s'ocupen i els llocs que conformarien les possibilitats, limitades, de promoció i de recorregut professional.

Gairebé tothom canviaria de sector i d'ocupació, malgrat les manifestacions a contrari, però ningú sap on, ni com

“ Yo pienso que ese es un sector mayoritariamente de mujeres, de hombres habrá muy pocos. Es un sector, mayoritariamente, de gente de fuera que viene con necesidades. Es un sector mayoritariamente de gente de 45 años para arriba, muchas viudas, muchas separadas (...) (que dicen) me agarro a eso, de cuidadora, ¿sabe? Y entiendo que por eso, esto no acaba de despegar”.

GD SAD

“ Yo sí, yo cambiaría, siempre y cuando... [se queda pensando]. A veces, bueno, lo he intentado... Lo que pasa es que, cuando tú siempre has trabajado en un determinado sector, como en el mío que es la hostelería, siempre lo que me salía cuando entraba en el paro eran hoteles, hoteles, hoteles o limpiar escaleras”.

GD Restauració dones

Les possibilitats de fer compatible o no el treball de cura amb l'activitat laboral modulen la reacció de les dones però no la masculina davant la pregunta de si canviarien de sector o d'activitat

De tota manera, aquest discurs basat en la manca d'horitzó professional i en unes condicions de treball a la baixa, té el seu contrapunt quan es té present el treball de cura i les responsabilitats domèstiques i familiars, tal com veiem en l'apartat anterior. Les possibilitats de fer compatible o no el treball de cura amb l'activitat laboral, modulen la reacció de les dones però no la masculina davant la pregunta de si canviarien de sector o d'activitat:

“ Yo no, por una razón que también te la explico. Y es que el sector me ha dado la calidad de vida. Y te explico porque la restauración colectiva tiene una cosa que no tiene la hostelería: los fines de semana. Los fines de semana y las vacaciones (...). A la mayoría de mujeres les va bien los colegios por dos razones, uno porque son fijas discontinuas, o sea, yo he sido fija discontinua 12 años, yo pude ocuparme de mi hija. Es verdad, cobraba el paro y he cotizado siempre 9 meses, pero ostras, yo veía a las compañeras que eran fijas pagar Casal del niño en julio, pagar las extraescolares...”
GD Restauració dones

O, en sentit contrari, però en un sector similar:

“ Bueno, en mi caso en concreto, yo he trabajado en hostelería muchos años, (...) tengo una nena de cinco años y yo sí tengo pensado que si tengo la oportunidad, claro que la aprovecharía”.
GD Hostaleria dones

És una responsabilitat de cura que, a més, circula i es distribueix entre les dones de l'entorn familiar proper, conformant una xarxa bàsica de suport a la viabilitat de l'activitat laboral femenina remunerada. En aquest context, la “lluïta” de les dones passa per unes condicions laborals, especialment de distribució de jornada, que permetin fer compatible ocupació i treball domèstic i de cura, més que no pas per

La “lluïta” de les dones passa per unes condicions laborals, especialment de distribució de jornada, que permetin fer compatible ocupació i treball domèstic i de cura, més que no pas per la millora professional en el sentit de carrera

la millora professional en el sentit de carrera. Destaca, en aquest sentit, com el fet mateix de poder tenir i fer créixer les possibles criatures és incompatible amb determinades ocupacions com ara el servei domèstic en règim d'interna, com assenyala una de les participants, per a qui deixar el servei domèstic va significar un pas imprescindible per a poder “ser mare” i que reconeix el seu posterior treball en restauració com un pas endavant en la seva vida laboral i familiar.

“ Ya mi hijo tiene 18 años. Si me hubieses preguntado cuando tenía tres (años), simplemente te diría que sí, pero mi hijo ya tiene 18 (años). Yo tuve que demandar el horario. Por suerte gané (no trabajar) el fin de semana. Me lo gané, no es que me lo diera la empresa. Y entonces lo he mantenido hasta los 12 años, y a los 12 años ya entre mi hermana y yo...”.

GD Hostaleria dones

“ Bueno empecé sin (contrato). Cuando se viene de un país para acá se viene como turista, y luego no se puede obtener los papeles hasta pasado cierto tiempo, tres años en este caso. Todo este tiempo estuve de empleada del hogar sin contrato, hasta que no pasó el tiempo y no se pudieron arreglar los papeles y luego me los arreglaron y luego estuve ya con papeles en lo mismo, estuve cinco años haciendo lo mismo. La necesidad de cambiar de trabajo fue cuando tuve un bebé y ya... Era interna y este trabajo no me permitía (...). Tuve mis cuatro meses de maternidad y sin querer, sin saber, firmé la baja voluntaria y después de los cuatro meses de subsidio ya no tuve ninguna ayuda y no tuve derecho a paro, a ayuda, a nada. Y la idea al principio era pues cuidar al bebé durante el primer año y entonces no trabajé y tampoco tuve ninguna ayuda. Y después de esto, era un poco como, como vamos a decir, esto ya no lo quiero para mi, voy a buscar algo con otras condiciones, que al menos tenga derecho a alguna prestación el día que yo no pueda hacerlo. Pero con condiciones, y de ahí la idea, pues de cambiar de trabajo y de mundo laboral (...). Pues comencé en este trabajo [empresa pequeña familiar de restauración], como no tenía experiencia en el sector, comencé dando horas, claro una semana sin remuneración y luego, el primer mes no me lo cotizaron, porque estaba en periodo de prueba (...). Entonces pasó que me tenía que hacer el contrato y se me hizo a media jornada, pero haciendo jornada completa y ahí va la pequeña cadenita que está detrás de esto, no? Y luego pues se venció el primer contrato de 6 meses y tenía que venir un segundo contrato y claro «pues mira, yo estoy a gusto y todo pero yo estoy aquí por cotizar y tú lo sabes y me interesa cotizar bien y si tú no me cotizas las 40 horas pues es que me voy a buscar otra cosa» (...). Resulta que en vez de 40 horas tenía 50 y son las que tengo. Me las he comido ocho meses casi. (Ahora) el contrato va a terminar y yo en realidad no lo quiero renovar porque no tengo tiempo para nada. Me he pasado un año y siento que estoy súper cansadísima”.

GD Punt d'Informació

“ Bueno, soy de Perú. Mi trayectoria laboral aquí en España ha sido un poco variada por el mismo tema. Cuando no tienes estudios no puedes optar por nada más, pues haces trabajos sencillos. Pues el primer trabajo que hice aquí fue cuidando a personas mayores. Pero en negro, pues las familias suelen buscar a gente latina, gente que quiera trabajar cuidando a sus familiares pero se aprovechan mucho. Ese es el problema. Me acuerdo la primera vez que me pagaron 500 € y trabajaba cerca de 10 horas diarias, fue que dijo el señor «ah que nunca tu viste en tu vida 500 €» (...). Cuando te coge una familia con contrato ya luego pude arreglar mis papeles, el problema es que tú no puedes cobrar el paro. Tú trabajas cuidando a una persona 5-6-8-10 años y esta personas fallece o la familia dice que ya no te necesita, tú por más que te hayan quitado una minoría para cotizar, por ejemplo, luego si tú te quedas sin trabajo no puedes cobrar el paro (...). Pues decidí buscar algo en otra área y me encontré con un trabajo en una empresa que trabaja con el Ayuntamiento que trabaja con personas con dependencia. Para hacer servicios de limpieza, te pagan 3,5 € la hora (...). Estuve cerca de tres años ahí porque (...) me lesioné de la rodilla, entonces ya no pude ir a trabajar en esta empresa. Estuve en el paro algunos meses y por medio de alguien también me enchufé aquí. Y ahora limpio escaleras de edificios”.

GD Punt d'Informació

4.5 POSSIBLES ACTUACIONS PER A MILLORAR PROFESSIO- NALMENT

D'entrada, la pregunta sobre el coneixement i l'ús de possibles recursos per a poder avançar professionalment, o encara més, sobre quines propostes es podrien posar damunt la taula per a contribuir a aquesta possible millora, no sembla tenir resposta, fins i tot, no sembla ser una pregunta pertinent.

De fet, en els sectors que ens ocupen, la desregulació de l'ocupació, sovint associada a la reforma laboral de 2012, i el desenvolupament de la llei de dependència en un context de crisi i de polítiques d'ajustament, conformen un marc d'actuació que restringeix, quan no elimina unes possibilitats de millora que passen, en primer terme, per la millora de la qualitat de l'ocupació. La resta de possibles actuacions són vistes com a secundàries o que no tenen viabilitat.

“ Si la ley lo permite, que se puede tener subcontratas, que se puede tener un contrato parcial y luego poner más y más horas, eso nunca va a acabar”.

GD Hostaleria dones

En aquest sentit, els instruments que es consideren més rellevants passen per aquelles institucions pròpies de la regulació de l'ocupació i de garantia de les condicions de treball i de la seva possible millora: la negociació col·lectiva, la Inspecció de treball i, pel cas del SAD, la pròpia administració com a proveïdora de serveis de cura. Altres possibles actuacions com ara les lligades a la millora de la professionalització o, en general, a les polítiques d'actives d'ocupació, com ara la formació o l'orientació laboral, queden poc definides o en un segon pla.

En el discurs femení, comú a tots els sectors, destaca la dificultat de combinar ocupació, treball domèstic i formació en els anys centrals del cicle de vida

Com era d'esperar, el nucli d'ocupació més antic i més estable valora la importància de la negociació col·lectiva i de la regulació de l'ocupació. És un col·lectiu que respon al patró típic del mercat de treball secundari que entén la negociació col·lectiva com a una institució clau de regulació i de millora de l'ocupació. Això no obstant, els discursos posen de manifest la distància que sovint acompanya l'activitat laboral en els sectors estudiats entre allò que

s'acorda en conveni i el que en realitat s'aplica. S'al·ludeix a pràctiques laborals abusives que no respecten els acords (horaris, reconeixement del treball i de la jornada efectivament realitzats, contractació que no respon a la jornada laboral efectivament exigida, condicions físiques i ambientals de treball) que requeririen una intervenció decidida de la Inspecció de Treball. En canvi, el nucli més perifèric busca "solucions" de caràcter socioassistencial i individual.

Es coneixen els possibles requeriments de formació i d'acreditació de competències professionals, però es perceben en clau instrumental de present i no com a eina de millora en el futur. Tampoc s'acostuma a fer esment a possibles canals formals d'orientació i d'aprenentatge, més aviat es confia en canals informals (xarxes de persones properes o conegudes en el camp professional) en cas de necessitat de buscar ocupació. Al mateix temps, destaca, no obstant això, el discurs femení, comú a tots els sectors, de dificultat de combinar ocupació, treball domèstic i formació en els anys centrals del cicle de vida.

Des d'aquest punt de vista, la professionalització (entesa com a millora i reconeixement de les competències per fer la tasca habitual) apareix més com un desig de futur, improbable, que no pas com una exigència dels llocs de treball que ocupen, tal com estan definits. La qüestió nuclear és la millora de les condicions de treball, la qual cosa no exclou que, en paral·lel, s'evidenciï un discurs que reclama un major reconeixement de les activitats que es fan, transversal a tots els subsectors. L'al·lusió a la "polivalència" de les activitats que es duen a terme, especialment en el SAD i en restauració, poc visibles, al seu parer, a través de l'òptica dels grans grups professionals que estructuren l'ocupació en aquest sector i l'escàs valor atorgat a l'activitat de neteja, comú en aquests tipus d'activitat en tots els sectors, palesen que, malgrat tot, s'aspira a un altre tipus de reconeixement.

Les dones veuen les polítiques de temps de treball i de conciliació com a prioritàries, però en el cas dels homes, aquesta dimensió de les condicions de treball i de la qualitat de l'ocupació no és present en el discurs

La formació en el lloc de treball és vista com una necessitat de professionalització i, alhora, com un reconeixement de fet que la tasca que es fa exigeix competències específiques. Però el temps de treball i la jornada laboral són claus per les dones, de manera que les polítiques de temps de treball i de conciliació són vistes com a prioritàries, però no en el cas dels homes on aquesta dimensió de les condicions de treball i de la qualitat de l'ocupació no és present en el discurs.

Per acabar, val la pena fer esment a la visió crítica que es té dels plans d'igualtat perquè no afronten qüestions de fons com ara les condicions d'ocupació de les dones.

“ Yo considero que lo de los planes de igualdad es una gran falacia (...). Con la excusa de que hacemos un plan de igualdad (ya está todo hecho). Y sufro brecha salarial, sufro discriminación igual y ya no entro en otros tipos, eh, ya no entro en la discriminación por edad (...). Porque claro, en mi empresa, en mi multinacional, como en la mayoría, (...) se lo decía al de RRHH: «tenéis una población activa de trabajadores de 50 años para arriba, de jóvenes no hay ni uno. ¿Tú sabes lo que es estar en un túnel de lavado limpiando 600 bandejas en media hora? Vete 10 minutos, a ver si aguantas el calor, el olor, el agua hasta las rodillas y todo eso...» Estoy cobrando lo mismo que hace 22 años (...). ¿El plan de igualdad cuanto les cuesta? El diagnóstico, aquello tan dulce, gastarán millones en un diagnóstico, pero millones. (Al final) «Bueno, vamos hacer 30 cocineras jefas de cocina en cinco años». Guau, yo no quiero eso en un plan de igualdad, yo quiero que me des lo que me merezco. Lo que merezco es que estoy haciendo el mismo trabajo que este señor. No quiero que me regalen nada (...). Es que el plan de igualdad es igual para hombres y mujeres, y yo ¿qué gano? Dime, ¿qué estoy ganando yo? Ah no, nada. Pues entonces iros a gastar dos millones y a favorecer a cinco (personas) y a cuatro empresas asesoras y consultoras”.

GD Restauració dones

La cita anterior identifica el discurs entre aquelles persones que si més no tenen consciència de l'existència d'aquest tipus de polítiques. De fet, no hi ha cap menció a aquest instrument entre els homes, i fins i tot també és absent en els discursos dels subsectors de la neteja i SAD, on la grandària de les empreses que operen en aquests sectors faria esperar la seva presència; de fet, probablement aquestes empreses disposin de pla d'igualtat, malgrat que l'ocupació més perifèrica no en sigui conscient. Una absència que, en el cas de les dones, sembla posar de manifest l'ambivalència envers els Plans d'igualtat i els seus possibles beneficis que pot ser interpretada en clau de terra enganxós: els plans d'igualtat s'ocupen de temàtiques que no les afecten.

A continuació se sintetitzen els principals resultats l'anàlisi qualitativa, per a cadascuna de les dimensions considerades.

Figura 3. Síntesi de resultats de l'anàlisi qualitativa

I. Caracterització de l'ocupació: oficis masculins, feines femenines	
Segregació ocupacional	El grau de feminització és distint segons sectors, però en conjunt s'identifiquen clarament ocupacions/oficis sexuals: neteja, cura, neteja cuina, quarto fred en restauració, són femenins, mentre que bàrman, cambrer, cuiner, netejador de vidres o de superfícies si s'utilitzen màquines, són masculins. Aquesta adscripció descansa en una visió sexualada del que es consideren les activitats pròpies de cada gènere, profundament incrustada en les cultures laborals i organitzatives.
Reconeixement	Les activitats masculines es veuen com oficis que exigeixen un cert coneixement, perícia i experiència. Les activitats femenines es perceben de menys valor, com a continuació de les activitats de les dones pròpies a la llar familiar. La naturalització de les competències i habilitats de les dones actua en detriment del reconeixement de les ocupacions i llocs de treball més feminitzats. El SAD n'és el cas emblemàtic.
II. Accés i permanència a l'ocupació: disponibilitat, mobilitat horitzontal	
Requeriments d'accés	La percepció és que es dona poc valor a la formació prèvia. La disponibilitat i l'acceptació de les condicions de treball són la clau per a l'accés a l'ocupació. L'experiència professional està perdent valor com a requeriment d'accés.
Possible trajectòria	Pes de les relacions informals i manca de criteris explícits en la consolidació ocupació i la possible promoció. Més específicament, la definició de grans grups professionals dificulta la percepció de possibilitat de recorregut professional. En hostaleria i SAD no hi ha recorregut possible: els llocs ocupats per dones es veuen com a "dead-ends jobs": el salt a categories superiors es percep com inassolible a causa dels requeriments (formatius, de gestió, de comandament) que exigeixen. La possible mobilitat es dona entre llocs del mateix rang, dins de cada sector i entre sectors, especialment en les dones.
III. Condicions de treball: pèrdua de qualitat de l'ocupació, desprofessionalització, manca de reconeixement	
Contractació	En general, percepció de dualització de l'ocupació entre nucli estable i adult i noves incorporacions de persones més joves i més inestables. Contractació d'accés en les categories més baixes dels respectius sectors. Aquesta pèrdua de qualitat de l'ocupació s'associa als processos d'externalització comuns a tots els sectors.
Temps de treball	En tots els subsectors el temps de treball i la jornada laboral es perceben com "atípics" en comparació amb altres sectors per les seves característiques i distribució, i altament desfavorables a la conciliació de la vida laboral i familiar. Percepció d'intensificació del ritme de treball.
Salari	Baixos salaris, especialment en ocupació femenina. En sectors com la restauració, la desaparició de les hores extraordinàries (que no de l'allargament de jornada) ha provocat una disminució del salari en l'ocupació masculina.
Professionalització	Sensació de recurs a una polivalència no reconeguda per part de les empreses, en particular en restauració.
IV. Expectatives d'avançar professionalment: ni es veu recorregut ni se n'espera	
Visió carrera professional	No hi ha visió de carrera professional, excepte el SAD més consolidat i format. En general, la carrera professional s'identifica amb un altre segment laboral del que elles i ells ocupen. Més aviat predomina una visió de millora vinculada a les condicions de treball (estabilitat, salaris) i de domini de l'ofici. El nucli més consolidat del SAD, entén la carrera professional com a millora en les competències professionals i en la capacitat d'exercir-les, sense que necessàriament impliqui major capacitat de comandament.
Expectatives professionals	Nul·les. Predomini d'una visió pessimista de les possibilitats de millora vinculada a la desprofessionalització i a la pèrdua de qualitat de l'ocupació.

V. Possibles actuacions a dur a terme per a millorar professionalment: condicions de treball, regulació de l'ocupació, reconeixement

Coneixement i percepció eines disponibles	<p>Com era d'esperar, el nucli més antic i més estable valora la importància de la negociació col·lectiva i de la regulació de l'ocupació. El nucli més perifèric busca "solucions" de caràcter socioassistencial i individual. Es coneixen els possibles requeriments de formació i d'acreditació de competències professionals, però es perceben en clau instrumental de present i no com a eina de millora en el futur. Desconeixement de possibles canals formals d'orientació i aprenentatge i confiança en canals informals en cas de necessitat de buscar ocupació. Al mateix temps, destaca, tanmateix, el discurs femení, comú a tots els sectors, de dificultat de combinar ocupació, treball domèstic i formació en els anys centrals del cicle de vida.</p>
Possibles actuacions de millora	<p>La qüestió nuclear és la millora de les condicions de treball. En paral·lel, s'evidencia un discurs que reclama un major reconeixement de les activitats que es fan, transversal a tots els subsectors. La formació en el lloc de treball és vista com una necessitat de professionalització i, alhora, com un reconeixement que la tasca que es fa exigeix competències específiques. El temps de treball i la jornada laboral són claus per les dones, de manera que les polítiques de temps de treball i de conciliació són prioritàries. Visió crítica dels plans d'igualtat perquè no afronten qüestions de fons com ara les condicions d'ocupació de les dones.</p>

5. SÍNTESI DE RESULTATS I CONCLUSIONS

Aquest estudi pretén ser un primer pas en el coneixement d'una part substantiva de l'ocupació femenina a la ciutat, contribuint així al debat i a les possibles actuacions que se'n puguin derivar.

Partint d'un concepte de terra enganxós que prioritza la segregació ocupacional, les condicions de treball i les possibilitats de millora professional com a elements distintius, hem centrat la nostra atenció en quatre subsectors que, per les seves característiques, constitueixen un terreny adobat per aquest fenomen: el subsector d'hostaleria, el de restauració, el de la neteja d'edificis i el servei d'atenció domiciliària (SAD). Uns subsectors, caracteritzats per una ocupació intensiva en mà d'obra, amb forta presència del treball de rutina, de mitjana (hostaleria i restauració i SAD) o baixa qualificació reconeguda (neteja), de baixos salaris i amb distint grau de feminització. Tal com s'ha remarcat, són quatre subsectors que il·lustren però no esgoten el potencial del terra enganxós a la ciutat.

La singularitat del terra enganxós radica en l'impacte d'aquest fenomen en l'ocupació femenina, fruit tant de la seva presència en ocupacions de baixa qualitat i de baix reconeixement professional, com en el fet d'estar fora dels circuits de promoció i de millora professional

De fet, les anàlisis dutes a terme permeten concloure que estem davant d'un fenomen que travessa realitats laborals distintes i no exclusives de l'ocupació femenina, tot i que les dones en són les principals protagonistes. El terra enganxós presenta contorns propers als de l'ocupació que conforma els mercats de treball secundari i marginal, d'aquí que tant homes com dones en poden estar concernits; però la singularitat del terra enganxós radica en l'impacte d'aquest fenomen en l'ocupació femenina, fruit tant de la seva presència en ocupacions de baixa qualitat i de baix reconeixement professional justament perquè són vistes com a ocupacions femenines, així com en el fet d'estar fora dels circuits de promoció i de millora professional, ocupant llocs de treball sense recorregut possible, com es posa de relleu des d'una perspectiva de gènere.

Per tal d'apropar-nos al possible abast del terra enganxós, les anàlisis quantitatives s'han centrat en explorar les dues principals dimensions que el defineixen (qualificació i possibilitats de millora). Així, per un costat, s'ha identificat el pes i de les característiques de l'ocupació menys qualificada, mesurada a través de la categoria *sticky floor* (grups de cotització 6, 8 i 9). Per l'altre, s'han explorat les trajectòries laborals en els quatre subsectors, a fi de constatar si, efectivament, es tracta de subsectors on predominen o no les trajectòries sempre vinculades a ocupació de baixa qualificació, identificant els distintius perfils sociolaborals que les protagonitzen. Tot plegat sobre les dades de la MCVL de 2016, d'on s'han seleccionat totes les persones que han tingut alguna relació laboral a la ciutat de Barcelona (codi INE 8019), en empreses que tenen el seu centre de cotització a la ciutat, durant aquest any 2016. S'inclou, per tant, les persones que viuen i/o treballen a la ciutat, sempre que ho facin en empreses que hi tenen ubicat el seu centre de cotització.

Vist en conjunt, en els subsectors d'hostaleria, restauració, neteja d'edificis i SAD, el 56,5 % de l'ocupació és de baixa qualificació, respecte del 34,4 % del conjunt de l'ocupació a la ciutat

Sota aquest prisma, els resultats constaten que terra enganxós és un fet a la ciutat de Barcelona. Identifica l'experiència laboral passada i present d'una part rellevant de l'ocupació femenina, però també masculina, a la ciutat. Des del punt de vista estructural, el seu abast respon a les característiques d'un teixit productiu polaritzat entre ocupacions d'alta – mitja qualificació i una ocupació poc qualificada vinculada fonamentalment al sector turístic i als serveis a les persones. Els subsectors seleccionats són un bon exemple, però han

quedat fora del nostre focus d'atenció sectors i/o ocupacions típiques del terra enganxós com ara el comerç o les activitats administratives de rutina que ben segur aportarien altres elements als resultats obtinguts en les nostres anàlisis.

Vist en conjunt, en els subsectors d'hostaleria, restauració, neteja d'edificis i SAD, el 56,5 % de l'ocupació és de baixa qualificació, respecte del 34,4 % del conjunt de l'ocupació a la ciutat. A nivell global, hi ha paritat entre dones i homes, tot i que la proporció de dones és un xic més elevada en els subsectors estudiats (53,7 %) que en el conjunt (50,4 %). En canvi, és una ocupació més jove, amb una edat mitjana de 36,73 anys (39,28 anys pel conjunt de la ciutat), en la que destaca que el 20,4 % té menys de 24 anys, (13 %, en el conjunt) per tan sols un 9,8 % de més de 54 anys (13,1 %, en tots els sectors. És, però, una ocupació amb menor nivell d'estudis, amb un 18,5 % de persones amb estudis primaris (11,5 %, pel conjunt de l'ocupació a la ciutat), per sobre del pes que hi tenen els estudis superiors (12,5 %, en comparació amb el 23 %, pel conjunt). Segons l'origen, la meitat de les persones que hi treballen són immigrants, col·lectiu que representa una quarta part de l'ocupació en el conjunt de la ciutat. Finalment, cal destacar que la meitat de les persones que treballen en els subsectors d'estudi (49,2 %) viu a la ciutat de Barcelona, en comparació amb el 39,1 %, si prenem el conjunt de sectors.

La crisi i les polítiques d'austeritat han agreujat les condicions d'ocupació de bona part de la mà d'obra. Destaca, en aquest sentit, que el 65,7 % de les relacions laborals a nivell general, i el 60,1 % en els subsectors objecte d'estudi, són de tipus temporal. Probablement aquesta aparent paradoxa es pot explicar, en part, per l'alt índex de rotació en ocupacions de mitjana i alta qualificació, com la sanitat i l'educació, que han posat de relleu altres estudis com el de l'Observatori del treball i model productiu (2017), sense descartar el possible impacte de l'ocupació no declarada en els sectors estudiats. La contractació a temps parcial, majoritària, s'ha convertit en el distintiu d'aquests sectors respecte del conjunt (54,3 % i 32,8 %, respectivament). Un distintiu que s'associa de manera clara amb l'ocupació menys qualificada en el sectors del nostre àmbit d'estudi.

Si les dades anteriors certifiquen la definició dels quatre subsectors d'anàlisi com a propis del terra enganxós, l'anàlisi en profunditat de cadascun d'ells ens ha permès explorar la seva heterogeneïtat. En realitat, el pes que l'ocupació menys qualificada té en cada cas és prou diferenciada. De menor a major, l'hostaleria (22 %); SAD (37,8 %); restauració (54,8 %) i neteja (91,8 %) presenten proporcions ben diverses que permeten intuir problemàtiques distintes tant des del punt de vista de les característiques de l'ocupació com de les oportunitats que ofereixen.

Malgrat que formin part d'un mateix sector, hostaleria i restauració contenen realitats distintes. Mentre que el subsector de restauració apareix com un sector típic de terra enganxós, atès el pes que hi té l'ocupació menys qualificada, el d'hostaleria es mostra com un sector amb predomini de l'ocupació de mitja-alta qualificació

Malgrat que formin part d'un mateix sector, hostaleria i restauració contenen realitats distintes. Mentre que el subsector de restauració apareix com un sector típic de terra enganxós, atès el pes que hi té l'ocupació menys qualificada, el d'hostaleria es mostra com un sector amb predomini de l'ocupació de mitja-alta qualificació. Una imatge que respon al perfil de part dels llocs de treball que conté, però probablement emmascarada per l'impacte dels processos de subcontractació de les activitats més intensives en mà d'obra i menys qualificades com ara la neteja d'habitacions que, per altra banda són les més feminitzades. En aquest sentit, val a dir que l'ocupació masculina de l'hostaleria, sigui quin sigui el lloc que ocupi, tendeix a mantenir-se sota l'empara del sector, mentre que l'ocupació femenina que ocupa llocs de treball menys qualificats n'està

essent expulsada. Per la seva banda, el SAD és un sector dual, on l'ocupació de mitjana qualificació, com ara la figura emblemàtica de la treballadora familiar, conviu i, fins a cert punt, sembla estar essent substituïda, per ocupació de més baixa qualificació relacionada amb la figura d'auxiliar de neteja en l'atenció domèstica. El subsector de la neteja d'edificis compleix amb tots els requisits del terra enganxós.

Des del punt de vista de les característiques de les persones, gènere i origen defineixen el perfil que protagonitza l'ocupació menys qualificada. L'excepció és justament el cas d'hostaleria, on els homes tenen major probabilitat de formar-ne part, i molt presumiblement per la raó explicada abans: bona part de les dones que ocupen els llocs menys qualificats han estat expulsades del sector. Des del punt de vista de les característiques de l'ocupació, el contracte a temps parcial esdevé el principal factor de risc quant a la probabilitat de formar part del terra enganxós, per damunt del propi contracte temporal.

L'anàlisi de les trajectòries laborals permet constatar si, en els subsectors analitzats, estem davant de trajectòries laborals d'estancament o de millora. A partir de totes les relacions laborals de les persones de MCVL de 2016 d'aquests sectors, s'ha construït una tipologia de trajectòries, segons el pes que hi ha tingut el fet d'haver estat contractat o contractada en els grups de cotització compresos en la categoria *sticky floor* durant tota la seva vida laboral. S'han definit cinc tipus de trajectòries que, en el conjunt de sectors, es distribueixen la manera següent: trajectòries mai *sticky* (25%), trajectòries sempre *sticky* (48%), trajectòries descendents (7%), trajectòries ascendents (9%) i trajectòries erràtiques (11%).

S'han definit cinc tipus de trajectòries que, en el conjunt de sectors, es distribueixen la manera següent: trajectòries mai 'sticky' (25 %), trajectòries sempre 'sticky' (48 %), trajectòries descendents (7 %), trajectòries ascendents (9 %) i trajectòries erràtiques (11 %)

Però la distribució d'aquests diferents tipus de trajectòries presenta valors distintes segons el subsector, en consonància amb el pes que té l'ocupació menys qualificada en cadascun d'ells. De fet, les trajectòries més típiques de terra enganxós, o sempre *sticky*, oscil·len entre el 12,8% de l'hostaleria i el 80,2% de la neteja d'edificis, essent molt similars a restauració i SAD (28,0% i 23,9%, respectivament); en canvi hostaleria i restauració comparteixen el protagonisme de les trajectòries erràtiques (27,8%

El terra enganxós com a fenomen eminentment femení s'expressa en el fet que, en conjunt, les trajectòries femenines són trajectòries majoritàriament sempre 'sticky' (52,5%), 10 punts percentuals per sobre de les masculines

a fenomen eminentment femení s'expressa en el fet que, en conjunt, les trajectòries femenines són trajectòries majoritàriament sempre *sticky* (52,5%), 10 punts percentuals per sobre de les masculines; sols un 23,4 % de les dones ha desenvolupat la seva vida laboral en aquests sectors fora de l'ocupació menys qualificada. En el cas de les persones immigrants el pes de les trajectòries sempre vinculades als grups de cotització més baixos és similar al de les dones (51,8%), però són més properes a les masculines quant al pes de les trajectòries de mobilitat ascendent (9,6%) o erràtiques (12,7%); les persones autòctones són les que en major mesura presenten unes trajectòries mai *sticky* (29,0%). Per la seva banda, el pes de les trajectòries sempre *sticky* és directament proporcional a l'edat (des del gairebé 50% entre els 16–24 anys, fins al 60,8% de les persones de més de 54 anys) i inversament proporcional al nivell d'estudis (64,5% entre les persones amb estudis primaris i 46,1% entre les que tenen amb estudis superiors). Cal destacar que les persones entre 25 i 34 anys són les que presenten menor proporció de trajectòries sempre *sticky*, tram d'edat que marca la pauta de les possibilitats de millora, en particular en els subsectors d'hostaleria i de restauració. Al mateix temps, el pes d'aquests tipus de trajectòria que malgrat tot tenen les persones amb estudis universitaris permet intuir un fenomen de subocupació, especialment en aquests darrers subsectors. En síntesi, les dones i les persones immigrants, de més de 35 anys i amb estudis primaris o amb estudis secundaris obligatoris, protagonitzen les trajectòries ancorades en els grups de cotització més baixos, conformant el col·lectiu protagonista del terra enganxós.

Aquests trets comuns es concreten dins de cada subsector, on les característiques de l'ocupació (contracte temporal o indefinit, la durada del contracte, si és a temps parcial o a jornada completa i la grandària de l'empresa) acaben de perfilar els factors de major o menor risc associats als distints tipus de trajectòries.

En el subsector d'hostaleria, malgrat la paritat de gènere, les trajectòries més identificables com a pròpies de terra enganxós són més femenines que masculines; els itineraris més feminitzats són itineraris amb menys possibilitat de millora professional

i 30,4%, respectivament), netament minoritàries a la resta. Les trajectòries descendents tenen poc pes arreu, mentre que les trajectòries ascendents representen un 22,8% a l'hostaleria i un 16,6% a restauració, configurant-se com els subsectors que ofereixen certes possibilitats de millora.

Això no obstant, gènere, origen, edat i nivell d'estudis modulen el protagonisme d'un tipus i altre de trajectòria, tant a nivell del conjunt de subsectors vistos de manera agregada, com a nivell de cada subsector. El terra enganxós com

En el subsector d'hostaleria, malgrat la paritat de gènere, les trajectòries més identificables com a pròpies de terra enganxós són més femenines que masculines; al contrari de la mobilitat ascendent, mostrant la segregació ocupacional interna en què els itineraris més feminitzats són itineraris amb menys possibilitat de millora professional. Des del punt de vista de les característiques de l'ocupació, les trajectòries sempre *sticky* s'associen al temps parcial (23,9%) i no a la jornada completa (10,8%); com era d'esperar, la contractació temporal és típica de les trajectòries erràtiques (30,7%), pròpies també de les empreses de menys de 10 persones treballadores que acumula la propor-

ció més elevada d'aquest tipus de trajectòria en el sector (38,2%). Val la pena remarcar que les empreses més grans són les que proporcionen majors oportunitats de trajectòries ascendents (27,2%), però són les mitjanes d'entre 50 i 249 persones treballadores, les que presenten una major proporció de trajectòries mai *sticky* (37,5%) i la menor de sempre *sticky* (9,3%), com també succeeix en la resta de sectors.

En el subsector de restauració, el 44,8 % de les trajectòries femenines són sempre 'sticky', cinc punts per sobre del seu pes en el cas de les masculines

diferències, malgrat que el pes de les trajectòries mai *sticky* és clarament superior entre les persones autòctones que entre les immigrants (24,7% i 16,7%, respectivament). També en aquest cas, el nivell d'estudis és inversament proporcional al pes de les trajectòries sempre *sticky*, de manera que el fet de tenir batxillerat o formació professional marca el llinar entre trajectòries sempre o mai *sticky*; això no obstant, es constata que entre les persones que tenen estudis superiors, un 33% presenta trajectòries mai *sticky*, però un 33,4% també ha estat sempre en trajectòries *sticky*, de manera que, també aquí, s'intueix la subocupació. Una intuïció que sembla confirmar-se pel fet que el pes de les trajectòries mai *sticky* és superior entre les persones amb contracte indefinit que no entre les que tenen un contracte temporal (17,7% i 13%, respectivament). Un cop més, el contracte a temps parcial marca la diferència en estar estretament lligat a les trajectòries sempre *sticky* (32,9%) en detriment de les mai *sticky* (11,6%). Per contra, en les empreses de 250 persones treballadores o més és on major pes tenen les trajectòries sempre *sticky* (39,4%).

En el subsector de restauració, el 44,8% de les trajectòries femenines són sempre *sticky*, cinc punts per sobre del seu pes en el cas de les masculines. En la resta de casos, a penes hi ha diferència entre les trajectòries femenines i les masculines. L'efecte edat queda més matisat que a l'hostaleria, remarcant el caràcter estructural del terra enganxós en aquest subsector. En el mateix sentit, les trajectòries entre persones autòctones i immigrants gairebé no presenten

La neteja d'edificis és uniforme: la gran majoria són trajectòries sempre 'sticky' (73,4 %), que conformen la vida laboral de gairebé totes les dones (77%), immigrants o no, que hi treballen, amb independència de l'edat i del tipus de contracte, essent el subsector on gairebé no es detecten trajectòries de mobilitat ascendent (5,6 %)

Des del punt de vista de les trajectòries el SAD és un subsector de contrastos, mentre que el de la neteja d'edificis és uniforme: la gran majoria són trajectòries sempre *sticky* (73,4%), que conformen la vida laboral de gairebé totes les dones (77%), immigrants o no, que hi treballen, amb independència de l'edat i del tipus de contracte, tot i que sempre amb una presència més acusada d'aquest tipus de trajectòria si s'associa al contracte temporal (83,1%) i al temps parcial (83,3%), essent el subsector on gairebé no es detecten trajectòries de mobilitat ascendent (5,6%).

En canvi, el SAD és l'únic subsector on predominen clarament les trajectòries mai *sticky* (44,5%, calculades sobre la base dels individus). De tota manera, les trajectòries sempre *sticky*, com a la resta de subsectors, s'associen a les dones adultes i immigrants amb estudis primaris o secundaris obligatoris. La dimensió de gènere s'evidencia, a més, en el fet que, malgrat ser un subsector majoritàriament

El SAD és l'únic subsector on predominen clarament les trajectòries mai 'sticky' (44,5 %, calculades sobre la base dels individus). De tota manera, les trajectòries sempre 'sticky', com a la resta de subsectors, s'associen a les dones adultes i immigrants amb estudis primaris o secundaris obligatoris

feminitzat, les trajectòries femenines són més proclius a desenvolupar-se sempre en llocs de baixa qualificació que les masculines (32,4 % i 26,8 %, respectivament). Però el caràcter dual de l'ocupació al SAD s'expressa, en major mesura que a hostaleria, si tenim present que el pes de les trajectòries ascendents, tant per dones com per homes, és el menor d'entre tots els subsectors considerats (9,2 % i 9,6 %, per a dones i homes, respectivament). És a dir, és un subsector que conté una proporció significativa d'ocupació de mitja i alta qualificació, però segmentada i separada de la de més baixa qualificació, sense portes de pas entre unes i altres. En aquest sentit, cal afegir que l'impacte del nivell d'estudis és més acusat que en

la resta de sectors, de manera que sols un 28,9 % de les persones amb estudis primaris presenta trajectòries mai *sticky*, mentre que aquesta proporció augmenta fins al 66,6 %, entre les persones amb estudis universitaris. I que, en sentit contrari, sols l'11,4 % de les persones amb estudis superiors presenten trajectòries sempre *sticky*, la qual cosa fa pensar en una menor tendència a la subocupació que l'observada en els subsectors anteriors. És a dir, es configuren dos mons a penes permeables dins un mateix entorn laboral.

L'anàlisi qualitativa complementa aquesta visió en permetre explorar els aspectes menys tangibles del terra enganxós.

Els discursos s'articulen al voltant de tres idees clau que travessen els subsectors estudiats: l'empitjorament de les condicions de treball i d'ocupació, veritable motor de la resta de visions sobre l'ocupació en aquests àmbits; l'existència d'activitats femenines i masculines, que van de la mà de distints reconeixements i oportunitats; i el deteriorament de la professionalització, per escassa que fos d'entrada en cadascun dels subsectors.

En el conjunt de sectors, es percep l'ocupació en el propi sector com a una ocupació conformada per plantilles envellides que progressivament està donant pas a una ocupació més jove i més precària, immigrant, amb poques possibilitats de consolidació. Aquest abans i després gira al voltant de l'estabilitat a l'ocupació i de les garanties associades a una relació laboral "normal". De fet, aquesta és una de les tres idees recurrents en els discursos sobre la que es construeix la visió de les barreres i oportunitats que presenta el seu àmbit laboral: l'ocupació en el conjunt de subsectors és vista com a una ocupació que, malgrat les diferències, ha compartit amb altres sectors o activitats similars una certa regulació de l'ocupació que ha permès una estabilitat laboral i vital a les persones que hi treballaven. Un aspecte molt valorat de l'ocupació que avui no veuen reflectit en les dinàmiques contractuals, ni en les condicions de treball del conjunt de subsectors. En aquest sentit, valoren la seva experiència laboral com a típica del sector, però en clau generacional: entenen que probablement no serà el mateix pel jovent, malgrat que sigui un jovent més format, en particular en hostaleria i restauració. Les expectatives professionals o la possibilitat de millora en les seves trajectòries, passa sempre per aquest filtre previ.

Constaten una alta segregació ocupacional, encara que en conjunt hi pugui haver paritat entre dones i homes en l'ocupació com és el cas d'hostaleria i de restauració. Aquesta segregació s'explica per una forta identificació cultural sexuada de les tasques, més apreciable en els discursos de les dones que en el dels homes

presentes en el grup de restauració que hem utilitzat de contrast. Els homes són cuiners, bàrmans, valets o fan la neteja especialitzada; les dones són auxiliars de cuina, netejadores o cuidadores. Des de l'accés fins a la permanència o la promoció, quan hi ha opcions, els filtres de la possible idoneïtat per a una tasca passarien per aquesta visió sexuada de les activitats, no necessàriament explícita però profundament arrelada en la cultura laboral i empresarial. La importància de les relacions i dels canals informals en tots aquests processos hi jugaria un paper clau. Tot plegat provocaria una escassa permeabilitat entre oficis masculinitzats i feminitzats, reproduint l'*statu quo*. Això no obstant, s'aprecien canvis. Sobre aquest punt hi ha consens en què actualment hi hauria més homes en activitats altament feminitzades, com ara el SAD, mentre que les dones tindrien més difícil l'entrada en oficis masculins com per exemple la cuina, especialment en bars i restaurants, quedant més circumscrita la seva presència com a cuineres en la restauració comunitària i el càtering. En tots els sectors, les activitats de neteja serien les més resistents a aquest incipient canvi de tendència. En aquest sentit, el distint i desigual valor atorgat a les activitats connotades com a femenines o masculines, és vist com una de les barreres per a promoure una major presència d'homes en activitats feminitzades, mentre que el procés invers es veu com a una oportunitat per a les dones, especialment en restauració i hostaleria. En el cas del SAD, un factor social extern, la preferència dels homes de ser cuidats per homes, estaria afavorint la incorporació de mà d'obra masculina en aquest sector, al marge que l'impacte de la crisi en sectors masculinitzats hauria propiciat la cerca d'ocupació allà on fos disponible.

Es valora el fet de ser activitats de serveis, de manera que la devaluació de l'ofici o de l'activitat repercuteix en la possibilitat de proporcionar un servei de qualitat

El deteriorament no sols de les condicions de treball sinó de la professionalització associada a les distintes activitats, expressa el tercer argument present i compartit en el conjunt de sectors. Aquest argument s'articula al voltant de la idea de pèrdua dels oficis tradicionals en el cas d'hostaleria i de restauració, on, a més, es té la percepció que el "saber fer" i el "saber estar" no tenen valor. Aquesta visió presenta certs matisos en el cas del SAD i en la neteja d'edificis. En la neteja, es té la sensació que no

hi ha hagut millora, no solament en el sentit de les condicions de treball bàsiques de jornada i salari, sinó en el sentit de millora del contingut de l'ocupació. La neteja especialitzada com ara l'hospitalària o en determinats centres productius, no mereix més que unes poques indicacions in situ sobre com fer les coses i quins productes utilitzar. En el SAD, el discurs hegemònic apunta vers una desprofessionalització decidida on la visió empresarial concep aquest servei com gairebé equivalent justament a una activitat de neteja no qualificada i molt menys professionalitzada. Es veu com el fracàs en la creació d'una professió capaç d'afrontar les necessitats de la vida diària de les persones dependents. En tots els casos es valora el fet de ser activitats de serveis, de manera que la devaluació de l'ofici o de l'activitat repercuteix en la possibilitat de proporcionar un servei de qualitat.

El circuit d'hostaleria, neteja i cura, s'identifica com prou "normal" entre la mà d'obra femenina, però no entre la masculina, més arrelada a nivell de sector i, en certa manera, d'ofici

Les trajectòries laborals s'expliquen com a trajectòries horitzontals. És a dir, marcades pel pas per distintes empreses o centres de treball, o dins la mateixa empresa, en feines similars i sovint amb canvis entre els subsectors estudiats que no signifiquen, però, un augment de professionalització si més no reconeguda. El circuit d'hostaleria, neteja i cura, s'identifica com un circuit prou "normal" entre la mà d'obra

Les dones estan més presents en aquelles ocupacions que porten a itineraris més curts, com són el cas de la neteja d'habitacions, la neteja d'edificis i tasques de cura auxiliars. A més, els pocs llocs de comanament accessibles (supervisor/a, encarregat/da, governanta) exigeixen una disponibilitat que no sempre es pot garantir, especialment en el cas de les dones, i, a parer seu, molt poc recompensada

femenina, però no entre la masculina, més arrelada a nivell de sector i, en certa manera, d'ofici.

Les possibilitats de promoció romanen limitades per tres grans tipus de condicionants. Primer perquè gairebé no hi ha recorregut possible dins el rang de l'ofici o activitat que habitualment es duu a terme. Existeix certa mobilitat dins el mateix grup professional vinculada, per altra banda, a una certa polivalència no reconeguda com en el cas de restauració, però passar al nivell superior acostuma a comportar el desenvolupament d'un tipus d'activitat molt distinta, administrativa, de gestió o tècnica, que exigeix un tipus de coneixements formals que no tothom disposa. En aquest sentit, en segon lloc, tant dones com homes ocupen llocs que no tenen pràcticament recorregut, però les dones estan més presents en aquelles ocupacions que porten a itine-

raris més curts, com són el cas de la neteja d'habitacions, la neteja d'edificis i tasques de cura auxiliars; addicionalment, els pocs llocs de comanament accessibles (supervisor/a, encarregat/da, governanta) exigeixen una disponibilitat que no sempre es pot garantir, especialment en el cas de les dones, i, a parer seu, molt poc recompensada. Tercer, perquè el gruix de l'activitat en aquests sectors s'identifica, de fet, amb una activitat que no requereix qualificació i, per tant, tampoc és susceptible de millora professional. D'aquí el buit entre el treball de rutina, majoritari, i el treball tècnic i de gestió. Però també perquè són tasques que sovint s'assimilen a tasques habituals en el treball domèstic i de cura, la qual cosa justifica el seu escàs valor i reconeixement. Tot un conjunt de factors que acaben per conformar nínxols estancs de baixa qualificació, altament associats al gènere i a l'origen immigrant o no (ocupacions auxiliars del SAD i neteja d'habitacions i d'edificis), o de gènere, indistintament de l'origen en el cas de restauració.

En definitiva, la millora de les condicions de treball és al centre dels discursos i de les expectatives de futur. La jornada laboral i el salari en són aspectes nuclears. Això obstant, les demandes en relació amb l'enriquiment del contingut de les tasques i el seu reconeixement apunten vers un altre tipus de metes. L'al·lusió a la formació, ni que sigui en el lloc de treball, l'especialització dins cada àmbit de treball i la possibilitat d'oferir un servei professional i de qualitat, indica que, malgrat tot, es tenen altres anhels. Principalment en el cas de les dones, les condicions de treball i els requeriments del treball de cura que tenen majoritàriament assumit, actuen com a barrera a l'hora de plantejar-se fites professionals. A banda d'afrontar les barreres culturals i organitzatives, les oportunitats impliquen fer compatibles aquests dos mons.

6. RECOMANACIONS I PROPOSTES

El terra enganxós representa una realitat complexa en la qual intervenen tres tipus de factors, relacionats entre si: la segregació ocupacional, la definició dels llocs de treball i la seva configuració com a llocs sense sortida, així com les pròpies condicions de treball i d'ocupació. Des del punt de vista de les anàlisis del mercat laboral, el terra enganxós és doncs indestruïble de les característiques que s'associen als mercats de treball secundaris i marginal i, molt especialment, de la precarització de l'ocupació que exemplifiquen els sectors seleccionats; unes condicions de treball i d'ocupació que afecten les dones i en particular les dones immigrants, però que, en qualsevol cas, no acaben d'oferir horitzons de millora a les generacions més joves i més formades. En clau de gènere, aquest fenomen no es pot entendre sense prendre en consideració el valor i el reconeixement dels treballs de les dones i l'impacte del treball domèstic i de cura en l'ocupació i en les trajectòries laborals femenines. En clau de ciutat, la realitat laboral del terra enganxós tal com aquí s'ha entès, posa a prova la viabilitat d'un model de ciutat inclusiva, basada en la qualitat de l'ocupació i dels serveis que ofereix.

Des d'aquest punt de vista, afrontar el terra enganxós exigeix actuacions a diferents nivells i àmbits d'intervenció, no només a nivell de ciutat, així com el concurs i la complicitat de distints agents i interlocutors socials, probablement no sols d'aquells més estretament vinculats a les relacions laborals. En aquest sentit, bona part dels suggeriments que aquí es plantegen s'inscriuen en els debats al voltant del present i el futur del treball i de l'ocupació a la ciutat; uns debats que formen part d'una discussió més àmplia sobre les transformacions del treball i de l'ocupació i que interpel·len al propi model de ciutat i a la seva singularitat com a ciutat global. És per això que les següents recomanacions i propostes parteixen dels aspectes més estretament vinculats al terra enganxós, per acabar posant damunt la taula alguns suggeriments que, segons com, excedirien l'àmbit laboral i aquest mateix estudi.

D'entrada, però, val a dir que és difícil actuar si no es disposen de les eines necessàries per a conèixer i diagnosticar la problemàtica que es vol afrontar. Des d'aquest punt de vista, seria imprescindible disposar de les dades bàsiques per al seguiment del mercat de treball a la ciutat, desagregades per sexe que permetessin una aproximació acurada a l'ocupació a Barcelona. Les fonts actualment disponibles proporcionen una visió heterogènia i incompleta que no permet la tasca sistemàtica i continuada de diagnòstic, actuació i avaluació que qualsevol intervenció exigeix, com es reconeix a l'Estratègia per l'Ocupació a Barcelona (Ajuntament de Barcelona – Barcelona Activa, 2016:24). La font oficial més habitual per al seguiment del mercat laboral, l'Enquesta de Població Activa, no permet aprofundir en el coneixement del mercat de treball a nivell de ciutat, en bona part perquè la seva base mostral i el nombre d'efectius implicats resulten insuficients per anar més enllà del seguiment de les grans xifres d'activitat, ocupació i atur. Les fonts basades en registres, com ara les relatives a atur registrat o a contractació, permeten una mesura més refinada, però circumscrita a les dimensions específiques de l'activitat laboral que en cada cas contemplem. Finalment, l'altra gran font de dades disponible, la Mostra Continua de Vides Laborals, utilitzada en aquest estudi, permet aprofundir en altres aspectes rellevants del mercat laboral i de l'ocupació, fins i tot aportant-ne una lectura dinàmica en forma d'anàlisi de trajectòries laborals, la qual cosa la fa molt valuosa, però presenta l'inconve-

nient del seu disseny i accessibilitat. El pes de la població activa i de la població ocupada a la ciutat en comparació amb el conjunt de Catalunya, un 21,1% i un 21,5%, respectivament, pel IV trimestre de 2018,¹⁸ avala aquesta consideració.

A banda d'aquesta recomanació de partida i d'acord amb les característiques que defineixen el terra enganxós, a continuació es plantegen un seguit de propostes per mirar d'afrontar d'una manera global el terra enganxós i la problemàtica laboral i social que aquesta realitat suscita. Una realitat que en aquest estudi s'ha volgut exemplificar a través de l'anàlisi dels casos seleccionats però que, tot apunta, excedeix els límits dels sectors analitzats. Tal com s'acaba de remarcar, alguns d'aquests suggeriments ja formen part del debat en les institucions de govern de la ciutat així com de la preocupació dels agents sociolaborals. No és gens estrany: els reptes del terra enganxós són els propis d'una ocupació devaluada des del punt de vista de la seva qualitat i garanties, però també els d'una ciutat de contrastos, com avui ho són sovint les anomenades "ciutats globals".

Condicions de treball i qualitat de l'ocupació

1. La incidència de la contractació temporal i a temps parcial com a pràctiques habituals en els sectors estudiats posa en primer pla la necessitat de millora de les condicions de treball i d'ocupació de les persones que formen part del terra enganxós en els sectors estudiats. És, de fet, la principal preocupació que es deriva de l'anàlisi qualitativa duta a terme en el nostre estudi. Les xifres de contractes a temps parcial dupliquen les del conjunt de l'ocupació a la ciutat i semblen haver-se convertit en norma en aquests subsectors. Com en altres aspectes de la relació laboral, els convenis col·lectius regulen aquests tipus de contractació però no sembla que, en la pràctica, l'aplicació d'aquests acords sigui efectiva. La suma de contractació temporal i a temps parcial configura una ocupació allunyada dels estàndards del treball decent. A banda dels canvis en la legislació laboral que limitin la discrecionalitat en el recurs a aquest tipus de figures contractuals, i de les possibles actuacions per tal de vetllar per la seva aplicació, totes dues necessàries, les bones pràctiques en matèria de condicions de treball haurien de ser un criteri distintiu en la contractació pública, per la seva rellevància entre els subsectors estudiats.
2. Tot i que en l'anàlisi quantitativa no s'ha inclòs l'anàlisi dels salaris, com era d'esperar les remuneracions formen part de la preocupació de les persones treballadores en aquests sectors. Així es posa de manifest en l'anàlisi qualitativa on els salaris representen una altra dimensió significativa de les condicions de treball, especialment però no en exclusiva, entre el segment menys qualificat del sector sociosanitari, de l'hostaleria i de la neteja. La percepció de l'estancament i de la pèrdua de capacitat adquisitiva dels salaris, comuna a tots els sectors, s'associa a les pràctiques de contractació informals o no del tot declarades, com ara les vinculades al temps parcial no real, però de manera més punyent, a la remuneració a preu fet d'algunes activitats entre les quals destaca la neteja d'habitacions. Són fórmules de remuneració que signifiquen una intensificació del treball i que van de la mà dels processos de subcontractació d'aquestes activitats, configurant una ocupació de molt baixa qualitat, fins i tot en relació amb els paràmetres habituals de l'ocupació menys qualificada de tots aquests subsectors. Aquest és un fenomen que probablement no té una resposta específica i unidireccional sinó que exigeix un replantejament de fons i global. En el cas del subsector d'hos-

¹⁸ Font: Estadístiques laborals. Ajuntament de Barcelona. Disponible a: <http://www.bcn.cat/estadistica/catala/dades/ttreball/epa/epa/pact/evacterr.htm> [Consulta 10 de març 2019].

tal·leria, altament representatiu d'aquesta problemàtica, la necessitat de definir quines activitats constitueixen el nucli de l'activitat en el sector i, en aquest sentit, no externalitzables, o la creació d'un segell de qualitat socio-laboral com el plantejat al voltant del projecte "Fair Hotels", aquí traduït com "Hotels justos i responsables", són propostes d'interès ja en discussió.

3. Una de les dimensions clau en la millora de les condicions de treball és la jornada laboral i el temps de treball. La problemàtica dins cada subsector és distinta però tots ells comparteixen jornades atípiques (hostaleria i restauració) que, en el cas del SAD i, segons com, de la neteja d'edificis, es concreten, a més, en llargues jornades laborals però amb temps buit i d'itinerari entre serveis. Aquest fet juntament amb el limitat accés a fórmules de flexibilitat en el temps de treball per part del treballador o de la treballadora per afrontar els imprevistos del treball de cura, propicien el recurs al temps parcial i/o a limitar l'horitzó professional, entre les dones. Afrontar aquests reptes ha de constituir un eix clau de les relacions laborals. En el cas del SAD, la jornada laboral fixada de 37 hores setmanals no sembla acabar de resoldre el tema. Cal pensar en termes d'intensitat, de durada i de distribució de la jornada, en aquest i en la resta de subsectors, tots ells connotats pel tipus d'activitat de serveis que representen.
4. En un terreny més concret, bona part de les ocupacions en els sectors estudiats tenen en comú la importància de les relacions interpersonals o, a l'inrevés, la situació d'aïllament en què es treballa. En aquest sentit, cal pensar en instruments que permetin conèixer i afrontar els riscos psicosocials que tals activitats puguin comportar, així com en mecanismes de suport a l'activitat quotidiana (des de formació fins al reforçament dels equips de coordinació i suport tècnic, en el cas del SAD), a banda d'altres iniciatives vinculades a l'organització del treball que es puguin plantejar en el marc de la negociació col·lectiva.

Segregació ocupacional, Reconeixement, Professionalització

5. Malgrat que el conjunt de l'ocupació en els subsectors estudiats comparteix unes condicions de treball similars, les dones són les que acumulen les pitjors condicions i oportunitats. En aquest fet hi intervé la consideració que mereixen les ocupacions etiquetades socialment com a femenines o masculines. Les activitats més feminitzades són les que s'identifiquen amb tasques de menys valor ja que s'entén que apliquen competències i habilitats femenines innates. Aquest fet influeix tant en les condicions de treball com en el reconeixement professional. És un fenomen ben conegut i no limitat als subsectors estudiats, però que en aquest cas es reforça pel protagonisme que hi tenen activitats de baixa o molt baixa qualificació. En aquest sentit, no és cap novetat insistir en el fet que cal fomentar la presència equilibrada de dones i homes en totes les activitats. Les possibles actuacions en aquest sentit són prou conegudes, però aquest esforç, quan es fa, topa amb dos tipus de barreres. Per un costat, les inèrcies culturals i organitzatives que es plasmen en els processos de selecció, permanència i promoció i, per l'altre, en el poc atractiu que aquestes ocupacions presenten per a la mà d'obra masculina. Cal, per tant, treballar en una doble direcció posant en pràctica mesures que propiciïn el canvi cultural, com ara, insistint una major transparència en aquests processos i formant en perspectiva de gènere, però cal especialment dignificar aquestes activitats, millorant-ne les condicions de treball i el seu reconeixement.

6. Sota aquesta òptica, la definició de grans grups professionals té l'avantatge de possibilitar una certa polivalència i, en aquest sentit, un cert enriquiment del contingut del treball. Com a contrapartida, el pas d'un gran grup a l'altre esdevé més difícil. En el cas dels sectors estudiats, les barreres de pas són nítides, però el reconeixement de les competències i habilitats plurals és escàs o nul. Tot pegat limita el potencial recorregut professional, en particular de les persones que ocupen els grups més baixos. La introducció d'una certa especialització, associada a l'accés a la formació necessària, com ara en el SAD, o repensar el contingut dels llocs de treball que queden més al marge de qualsevol enriquiment professional, com ara els de neteja en qualsevol dels sectors estudiats, n'és una via.
7. En aquest sentit, una de les principals dimensions a considerar és la vinculada a la dimensió relacional i/o de treball emocional que bona part de les activitats dels sectors estudiats presenten. Reconèixer aquesta característica com a pròpia d'aquestes activitats pot propiciar una millora en la definició dels llocs de treball, més ajustada a la realitat de les tasques que es fan, incrementant-ne el valor, però també contribuir a la possibilitat de fornir d'uns serveis de qualitat en tots aquests àmbits.

Mobilitat, Trajectòries i Transicions laborals

8. Per bé que el terra enganxós comparteix una problemàtica laboral no exclusiva de les dones, la seva especificitat rau en els topalls en la seva projecció laboral. En els subsectors estudiats, poc més de la meitat de les dones presenten trajectòries laborals que giren al voltant de l'ocupació de baixa o molt baixa qualificació, mentre que sols una de cada vuit presenta trajectòries de mobilitat ascendent. Fins i tot en els sectors més feminitzats i qualificats com el SAD, els homes presenten trajectòries més positives que les dones. Tot i la distinta casuística de cada sector, és clar que l'estancament professional té un perfil femení. Aquest estancament s'explica, en part, pel fet que les dones ocupen llocs d'escassa projecció professional. El concepte de "carreres horitzontals" identifica aquest fenomen, al mateix temps que obre vies per afrontar-lo, proposant mecanismes de reconeixement de l'activitat no necessàriament associats a la promoció professional, tal com ja es té present, per exemple, entre el personal funcionari de les administracions públiques. Es tracta d'una mesura d'interès que actua com un incentiu a l'activitat i al seu reconeixement. D'entrada té però, l'inconvenient de ser una via de reconeixement associada a la continuïtat en l'empresa i/o lloc de treball, cosa que l'actual mercat laboral no sembla garantir. En qualsevol cas, és un tipus de mesura que podria anar lligada a un cert recorregut d'especialització, d'acord amb les característiques que en cada subsector/ lloc de treball, contribuint a l'enriquiment del treball i no solament premiant l'antiguitat.
9. Però en els sectors estudiats, aquests topalls s'expliquen també per unes cultures organitzatives i laborals on la informalitat en l'ocupació, la discrecionalitat en els processos d'accés i permanència i la disponibilitat com a criteri per a definir un bon treballador o una bona treballadora, formen un entramat poc permeable a la millora professional de les dones. La transparència en tots aquests processos i el qüestionament de la disponibilitat com a criteri de permanència o de promoció són imprescindibles per tal de garantir la igualtat d'oportunitats, evitar el biaix de gènere en les condicions de treball i en la projecció professional i un ambient de treball idoni per a tothom.

10. La millora en l'accessibilitat a la formació i a l'orientació professionals poden ser una eina per a propiciar tant la millora professional per qui ja té una ocupació, com per aquelles persones que busquen feina. Entre els subsectors estudiats, baix reconeixement, baixa qualificació i recurs a les xarxes informals per a la cerca d'ocupació, reproduïxen un circuit laboral on la continuïtat en el lloc de treball o el canvi no signifiquen una possibilitat de millora sinó un reforçament de les opcions a una ocupació de baixa qualitat, especialment entre les dones. A part del necessari impuls a la formació continua en les empreses, eixamplant-ne l'oferta adreçada a les ocupacions menys qualificades, cal apropar els serveis d'orientació i de formació a les persones. En aquest estudi s'ha pogut constatar la valoració positiva d'iniciatives com els Punts d'informació sociolaboral que s'estan desplegant a la ciutat. Aquest tipus d'iniciatives, arrelades a nivell territorial, poden facilitar el coneixement i l'accés a programes d'orientació i de formació, especialment a les persones menys avesades a l'ús quotidià d'altres sistemes d'accés a la informació avui d'ús comú, com els telemàtics.
11. En aquest sentit, es podrien explorar vies que facilitessin les transicions laborals. Una de les barreres identificades en aquest estudi és la dificultat per afrontar els possibles canvis d'ocupació, en particular, però exclusivament per a les persones joves-adultes o adultes amb responsabilitats familiars. Des de les polítiques actives d'ocupació es faciliten recursos formatius, ni que siguin limitats, per a facilitar l'ocupabilitat en el mateix àmbit professional o de cara al canvi d'activitat; des de les polítiques passives, es dona suport a través de recursos econòmics per tal de garantir la subsistència, si més no de manera temporal. Els programes que afronten tots dos aspectes alhora són escassos i molt circumscrits a col·lectius específics, com ara el projecte B-MINCOME, finançat des de la Unió Europea i liderat per l'Ajuntament de Barcelona, o altres programes més vinculats a l'ocupació impulsats des de Barcelona Activa. En aquest context, el perfil típic femení protagonista de l'ocupació de més baixa qualitat tendeix a quedar fora d'aquest patró d'actuació: massa precari per afrontar amb garanties una situació de risc, però massa poc per a ser considerat un col·lectiu d'alt risc. Des d'aquest punt de vista, seria convenient pensar d'eixamplar aquests tipus de programes integrats que, al mateix temps que facilitessin vies de millora en les credencials formatives i professionals, permetessin afrontar les necessitats quotidianes.

Negociació col·lectiva i regulació de l'ocupació

12. La negociació col·lectiva és l'instrument clau de regulació de l'ocupació i de millora de la qualitat i condicions de treball. A banda dels aspectes vinculats a les condicions de treball i a la qualitat de l'ocupació ja esmentats, aquest és també el marc idoni per a treballar en la revisió dels llocs de treball i de les categories professionals en aquests sectors, per tal de pal·liar el seu biaix de gènere. En la mateixa direcció, cal treballar per a concretar les polítiques d'igualtat entre dones i homes en uns sectors que exemplifiquen com pocs les seves limitacions. Tots els convenis col·lectius dels subsectors estudiats inclouen bé en el seu articulat, bé com a disposició addicional, l'obligatorietat de respectar la igualtat de tracte i, si és el cas, la d'elaborar un pla d'igualtat en les empreses de 250 persones treballadores o més. És un punt de partida rellevant en tant que empara la possibilitat d'actuació a nivell d'empresa, però que cal aprofundir d'acord amb el perfil de les empreses d'uns sectors on les empreses de menys de 250 persones treballadores hi juguen un paper significatiu. La igualtat de gènere s'ha fet un lloc més formal que substantiu en els subsectors estudiats.

13. Tot i els matisos, tots els subsectors estudiats conformen un territori en què conviuen les relacions laborals formals amb l'ocupació informal. Addicionalment, tot sembla indicar que existeix una discrepància entre allò regulat i/o que recull el conveni i les condicions de treball reals en aspectes tant significatius com la jornada laboral, la remuneració, la contractació o la possibilitat de gaudir de determinats drets existents. El control de la jornada laboral n'és un exemple clar que afecta de ple als sectors estudiats, però també la contractació, la intensitat del treball o el respecte al descans entre jornada. La Inspecció de treball és clau per a garantir el compliment de les condicions de treball i d'ocupació, complementant i reforçant via actuacions d'ofici la pròpia tasca sindical a les empreses.
14. Aquesta vigilància caldria fer-la extensiva a les possibles situacions d'assetjament laboral (*mobbing*) o d'altre tipus que semblen planar sobre l'ocupació en els sectors estudiats. Una part significativa de l'activitat laboral que es duu a terme en aquests sectors es desenvolupa en entorns laborals on predominen les relacions de persona a persona pròpies del sector serveis, i sovint en contextos aïllats (neteja d'habitacions) o be on l'espai de treball se superposa a un espai privat aliè (domicili, en el cas del SAD). Un escenari que propicia des de la discrecionalitat en les relacions jeràrquiques i entre iguals, fins a situacions incòmodes en la relació directa entre treballadora i client/a o persona usuària del servei. La sensibilització sobre aquestes qüestions i l'establiment de protocols d'actuació clars i que garanteixin la confidencialitat i la dignitat de les possibles persones implicades, són imprescindibles.
15. Tot i les limitacions normatives i el debat que pugui suscitar, el paper de les administracions és clau per a garantir una ocupació de qualitat. Propostes com el salari mínim de ciutat aplicat als àmbits de competència de l'administració local, o aquelles més específiques relacionades amb les clàusules socials de contractació de serveis, són propostes que ja estan damunt la taula i que cal explorar, com s'apunta en el *Llibre blanc del futur del(s) treball(s)* (Ajuntament de Barcelona – Barcelona Activa, 2018:198).

Condicions de vida

16. Tal com s'ha remarcat, els salaris dels sectors estudiats se situen en la banda baixa del ventall salarial a la ciutat de Barcelona. Els convenis col·lectius de referència situen els salaris dels grups professionals en què s'inscriuen les categories més baixes dels sectors considerats en aquest estudi entre els 856,46 € bruts de sou base dels netejadors i netejadores del nivell 4–grup IV de la neteja o els 937,06 € bruts mensuals del personal auxiliar de neteja del SAD, i al voltant dels 1.300 € mensuals bruts, del personal dels nivells 4–5 d'hostaleria. Estudis com el realitzat per la consultora Daleph, amb dades procedents de la *Encuesta de Presupuestos Familiares* de l'INE pel 2014, estimen el pressupost mensual necessari per a cobrir les despeses bàsiques a la ciutat de Barcelona entre els 1.181,17 €, en el cas d'una persona que visqui sola, i els 2.275,70 €, en el cas d'una parella amb criatures (Daleph, s/d:41). Recollint aquesta i altres fonts, l'informe Salaris i Rendes bàsiques de ciutat (CESB, 2018), conclou la necessitat de pensar en fórmules que garanteixin una vida digna a la ciutat, com ara un salari de ciutat o un salari mínim de ciutat. Són propostes que no són noves i que de ben segur exigeixen amplis acords i potser, fins i tot, canvis legislatius per a dur-les a terme, però són propostes que poden contribuir a pal·liar la distància entre salaris i cost de la vida a la ciutat, en particular entre els salaris més baixos com els corresponents als sectors estudiats.

17. En aquest sentit, i amb independència d'altres iniciatives com les rendes bàsiques i/o de ciutadania, el cost dels serveis a la ciutat són també quelcom que plana sobre les economies de les llars amb baixos salaris. El mateix informe del CESB que s'acaba d'esmentar, situa Barcelona en la novena posició d'entre gairebé unes quaranta ciutats d'Europa i altres indrets, segons el pes que té el cost de la cistella de serveis de consum bàsics¹⁹ en els ingressos, per l'any 2015. La disponibilitat i accessibilitat als serveis, en particular, als serveis de cura, són claus per a garantir la igualtat d'oportunitats.
18. Finalment, l'estudi del terra enganxós posa de manifest que avui les fronteres entre ocupació, vulnerabilitat i exclusió social són prou permeables, de manera que afrontar aquesta problemàtica exigeix actuacions de fons i transversals que garanteixin una ocupació i una vida dignes. Una fita que, més enllà de les actuacions que es puguin dur a terme des de la ciutat, requereix el concurs del conjunt d'institucions i actors socials concernits.

¹⁹ La cistella inclou com una tallada de cabells, una hora d'assistència domiciliària, neteja en sec, taxes de TV i internet, un curs d'idiomes i una entrada d'un esdeveniment esportiu (CESB, 2018:14).

7. BIBLIOGRAFIA

- Ajuntament de Barcelona (2017). *Els Salaris a Barcelona: una mirada a la breixa salarial*. Disponible a: https://bcnroc.ajuntament.barcelona.cat/jspui/bitstream/11703/105099/3/Salaris%20a%20Barcelona_2015A.pdf
- Ajuntament de Barcelona (2017). *Mesura de Govern per una Democratització de la Cura (2017–2020)*. Disponible a: <http://www.bcn.cat/novaciudadania/pdf/consell/Doc.GT.llar.15.pdf>
- Ajuntament de Barcelona (2017). *Salaris i estructura de plantilles. Categories professionals i sectors econòmics. Barcelona 2015*. Barcelona: Ajuntament de Barcelona. Disponible a: http://ajuntament.barcelona.cat/barcelonaeconomia/sites/default/files/Categories_sectors_BCN.pdf
- Ajuntament de Barcelona (2018). *Els salaris a Barcelona 2016*. Disponible a: http://ajuntament.barcelona.cat/barcelonaeconomia/sites/default/files/Salaris_2016.pdf
- Ajuntament de Barcelona (2018). *Estratègia sobre canvi demogràfic i envelliment: una ciutat per a tots els cicles de vida (2018–2030)*. Disponible a: <http://ajuntament.barcelona.cat/premsa/wp-content/uploads/2018/07/estenvelliment.pdf>
- Ajuntament de Barcelona – Barcelona Activa (2015). *Ocupaciones más demandadas en el sector del Turismo y la Hostelería*. Informe realitzat amb la col·laboració de Deloitte. Disponible a: https://treball.barcelonactiva.cat/porta22/images/es/Barcelona_Treball_Ocupaciones_Turismo_2015_ES_tcm24-40537.pdf
- Ajuntament de Barcelona – Barcelona Activa (2016). *Estratègia per l'Ocupació de Barcelona (EOB 2016–2020)*. Ajuntament de Barcelona. Disponible a: http://ajuntament.barcelona.cat/economiatreball/sites/default/files/documents/Estrategia_Ocupacio_Barcelona_2016_2020_0.pdf
- Ajuntament de Barcelona – Barcelona Activa (2017). *Memòria d'activitats 2017*. Ajuntament de Barcelona. Disponible a: http://www.barcelonactiva.cat/barcelonactiva/images/cat/Memoria-activitats-2017-CAT_OK-v4_tcm101-48846.pdf
- Ajuntament de Barcelona – Barcelona Activa (2018). *Llibre blanc del futur del(s) treball(s). Reflexions per a una nova política econòmica local*. Ajuntament de Barcelona. Disponible a: http://www.barcelonactiva.cat/barcelonactiva/images/cat/Llibre-Blanc-CAT-Web_tcm101-49510.pdf
- ALDAZ ODRIÓZOLA, Leire; EGUÍA PEÑA, Begoña (2016). "Gender and Nationality Based Occupational Segregation in the Spanish Labor Market". *REIS. Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 156:3–20.
- ANNESLEY, Claire (2007). "Lisbon and social Europe: Towards a European 'adult worker model' welfare System". *Journal of European Social Policy*, 17,3:195–205.

- ARRANZ, José M^a; GARCÍA-SERRANO, Carlos (2009). “Pobreza y mercado de trabajo en España”. *Estadística Española*, 51, 171:281–329.
- BAERT, Stijn; DE PAUW, Ann-Sophie; DESCHARCHT, Nick (2015). “Do Employer Preferences Contribute to Sticky Floors? Industrial and Labor Relations Review”. *Institute for the Study of Labor (IZA) Discussion Papers*, 8447.
- BANYULS, Josep; MIGUELEZ, Fausto; RECIO, Albert; CANO, Ernest; LORENTE, Raul (2009). “The Transformation of the Employment System in Spain: Towards a Mediterranean Neoliberalism?”, a G. Bosch, S. Lehnendorff i J. Rubery (eds.), *European Employment Models in Flux. A Comparison of Institutional Change in Nine European Countries*. London: Palgrave Macmillan, 247–269.
- BERHEIDE, Catherine W. (1992). “Women still ‘stuck’ in low-level jobs”. *Women in Public Service*, 3.1: 1–4.
- BERHEIDE, Catherine W. (2013). “Sticky Floor”. *Sociology of Work: An Encyclopedia*, SAGE Publications, 2:825–827.
- BETTIO, Francesca (2002). “The Pros and Cons of Occupational Gender Segregation in Europe”. *Canadian Public Policy*, 28, 1:65–84. Doi: 10.2307/3552344.
- BETTIO, Francesca, PLANTENGA, Janekke; SMITH, Marc (eds.) (2013). *Gender and the European labour market*. Routledge, Abingdon, UK, and New York.
- BETTIO, Francesca; VERASHCHAGINA, Alina (2009). *Gender Segregation in the Labour Market: Root Causes, Implications and Policy Responses in the EU*. EU Expert Group on Gender and Employment (EGGE). Luxembourg: European Commission.
- BIHAGEN, Erik; OHLS, Marita (2007). “Are women over-represented in dead-end jobs? A Swedish study using empirically derived measures of dead-end jobs”. *Social Indicators Research*, 84, 2:159–177.
- BOSCH, Gerard; LEHNDORFF, Stephen; RUBERY, Jill (2009). *European Employment Models in Flux. A Comparison of Institutional Change in Nine European Countries*. London: Palgrave Macmillan.
- BOYE, Katarina; GRÖNLUND, Anne (2018). “Workplace Skill Investments – An Early Career Glass Ceiling? Job Complexity and Wages Among Young Professionals in Sweden”. *Work, Employment and Society*, 32, 2:368–386.
- CABASÉS, M. Àngels; PARDELL, Agnès; ABELLA, Francesc; ÚBEDA, Miquel; SÁNCHEZ, Jose; FEIXA, Carles (2017). “Ocupació de qualitat: resposta al fenomen dels treballadors i treballadores pobres”. Dossier *Catalunya Social Propostes des del Tercer Sector*, *Debats Catalunya Social Propostes des del Tercer Sector*, 57.
- CALVO GALLEGO, Francisco J. (2017). “Trabajadores pobres y pobreza de los ocupados: una primera aproximación”. *Trabajadores pobres y pobreza en el trabajo: Concepto y evolución de la pobreza en la ocupación: el impacto de las últimas reformas legales*. Ediciones Laborum, 17–56.
- CAÑADA, Ernest (2016). *Externalización del trabajo en hoteles. Impactos en los departamentos de pisos*. Barcelona: Alba Sud Editorial.

- CARRASCO CARPIO, Concepción; RIESCO SANZ, José Alberto (2011). “La trayectoria de inserción laboral de los jóvenes inmigrantes”. *Papers Revista de sociologia*, 96,1:189–203.
- CARRASQUER, Pilar; SÁNCHEZ, Núria (2019). “Les polítiques d’igualtat a Catalunya davant la crisi i l’austeritat”. A VVAA. *Anuari de la Societat catalana*.2017. Cap. 7. [En fase de publicació].
- CARRASQUER, Pilar; RECIO, Carolina; RODRÍGUEZ-SOLER, Joan (2015). “Políticas de igualdad y modelos de empleo. El caso español”. *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, 116:75–103.
- CEBRIÁN, Inmaculada; MORENO, Gloria (2015). “Tiempo cotizado, ingresos salariales y sus consecuencias para las pensiones: diferencias por género al final de la vida laboral”. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 33, 2:311–328.
- Centre de Estudis i Recerca Sindicals (2019). *Les condicions de vida i de treball de les dones*. Secretaria de les Dones de CCOO de Catalunya. Disponible a: https://www.ccoo.cat/pdf_documents/2019/InformeCondicionsDones_2019.pdf
- Centre de Estudis i Recerca Sindicals (2019). *Informe sobre l’evolució de les desigualtats socials a Catalunya: Es manté la Bretxa Social*. CERES – Comissions Obreres. Disponible a: https://www.ccoo.cat/pdf_documents/2019/Desigualtats_2018.pdf
- CHRISTOFIDES, Louis; POLYCARPOU, Alexandros; VRACHIMIS, Konstantinos (2010). “The Gender Wage Gaps, ‘Sticky Floors’ and ‘Glass Ceilings’ of the European Union”. *Institute for the Study of Labor (IZA) Discussion Paper*, 5044.
- Consell Econòmic i Social de Barcelona (2016). *Informe sobre l’ocupació i el sector turístic a Barcelona*. Ajuntament de Barcelona. Disponible a: http://www.bcn.cat/cesb/pdf/informes/i2016/Informe_Turisme.pdf
- Consell Econòmic i Social de Barcelona (2017). *L’atur a Barcelona (Desembre 2017)*. Ajuntament de Barcelona. Disponible a: http://www.bcn.cat/cesb/pdf/informes/i2018/Atur_desembre_2017.pdf
- Consell Econòmic i Social de Barcelona (2018). *Salaris i rendes bàsiques de ciutat*. Resum executiu. Ajuntament de Barcelona. Disponible a: http://www.bcn.cat/cesb/pdf/informes/i2018/Resum_executiu_salari_ciutat.pdf
- CROMPTON, Rosemary (1999). *Restructuring Gender Relations and Employment: The Decline of the Male Breadwinner*. Oxford: Oxford University Press.
- DALEPH (S/D). Càlcul del Salari de Referència de l’Àrea Metropolitana de Barcelona. Informe final. Disponible a: http://ajuntament.barcelona.cat/premsa/wp-content/uploads/2017/03/SDR_AMB.pdf
- DALY, Mary (2011). “What Adult Worker Model? A Critical Look at Recent Social Policy Reform in Europe from a Gender and Family Perspective”. *Social Politics. International Studies in Gender, State and Society*, 18, 1:1–23.
- EUROFOUND (2016). *The gender employment gap: Challenges and solutions*. Luxemburg: Publications Office of the European Union.

- FAGAN, Colette; RUBERY, Jill, SMITH, Marc (1999). *Women's Employment in Europe: Trends and Prospects*. London-New York: Routledge.
- FLEITAS, Diego (2017). *Movilidad horizontal, segmentación y ajuste laboral en España*. Tesis Doctoral. Disponible a: <https://www.tesisenred.net/bitstream/handle/10803/462876/dfd1de1.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- FRAISSE, Geneviève (2000). "Servidumbre, empleos de servicio y democracia", a Margaret Maruani, Chantal Rogerat i Teresa Torns (dirs.), *Las nuevas fronteras de la desigualdad: hombres y mujeres en el mercado de trabajo*. Barcelona: Icaria, 227–232.
- GODINO, Alejandro (2017). *La calidad del empleo externalizado: análisis de la fragmentación de las relaciones de empleo*. Tesis doctoral disponible a: <http://hdl.handle.net/10803/457907>
- GODINO, Alejandro; MOLINA, Oscar (2018). "Who overcomes collective bargaining? Outsourcing practices and regulation in Spain". *RECOVER Policy Paper*.
- GRADÍN LAGO, Carlos Manuel; OTERO Coral del Río (2009). "Aspectos distributivos de las diferencias salariales por razón de género en España: un análisis por subgrupos poblacionales". *Hacienda Pública Española*, 189: 9–46.
- GRANT THORNTON (2018). *Mujeres directivas: más allá de las políticas para lograr el progreso*. Grantthornton Global Publicaciones. Disponible a: <https://www.grantthornton.global/globalassets/1.-member-firms/global/insights/women-in-business/grant-thornton-mujeres-directivas-2018-embargo-8-march---es---web.pdf> [Consulta 7 de març de 2019].
- HAAS, Barbara; STEIBER, Nadia; HARTEL, Margit; WALLACE, Claire (2006). "Household employment patterns in an enlarged European Union". *Work, employment and society*, 20(4), 751–771.
- HARLAN, Sharon L; BERHEIDE, Catherine White (1994). "Barriers to Workplace Advancement Experienced by Women in Low-Paying Occupations". *Glass Ceiling Commission Background Papers*. Center for Women in Government. University at Albany.
- HUETE, Raquel; BROTONS, Matilde; SINGÜENZA, María Carmen (2016). "La desigualdad entre las mujeres y hombres en el sector hotelero español". *Estudios y Perspectivas en Turismo*, 25: 73–87.
- IBAÑEZ, Marta (2008). "La segregación ocupacional por sexo a examen. Características personales, de los puestos y de las empresas asociadas a las ocupaciones masculinas y femeninas". *REIS. Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 123:87–122.
- IGLESIAS, Carlos; LLORENTE, Raquel (2010). "Evolución reciente de la segregación laboral por género en España". *Revista Universitaria de Ciencias del Trabajo*, 1:81–105.
- KALLEGERG, Arne (2011). *Good Jobs, Bad Jobs: The Rise of Polarized and Precarious Employment Systems in the United States, 1970's to 2000's*. New York: Russell Sage Foundation.

- KERGOAT, Danièle, amb la col·laboració de Françoise IMBERT (1992). "Ouvrières et infirmières: deux rapports à la qualification", a Danièle KERGOAT, Françoise IMBERT, Hélène LE DOARÉ, Danièle SÉNOTIER. *Les Ouvrières et leur coordination*. 1988–1989, Paris: Lamarre, 56–66.
- KRONBERG, Anne-Kathrin (2013). "Stay or leave? Externalization of job mobility and the effect on the US gender earnings gap, 1979–2009". *Social Forces*, 91:1117–1146.
- KRONBERG, Anne-Kathrin (2014). "Stay or Leave? Race, Education, and Changing Returns to the External Labor Market Strategy, 1976–2009". *Work and Occupations*, 4, 3:305–349.
- KUSHI, Sidita; MCMANUS, Ian P. (2018). "Costos diferenciados de la austeridad según el género: Efectos del régimen de bienestar y de las políticas de empleo en países de la OCDE, 2000–2013". *Revista Internacional del Trabajo*, 137, 4:609–640.
- LEWIS, Jane (2001). "The decline of the male breadwinner model: implications for work and care". *Social Politics*, 8, 2:152–69.
- LONGARELA, Iñaki (2017). "Explaining vertical gender segregation: a research agenda". *Work, Employment and Society*, 31(5):861–871.
- LYONETTE, Clare (2015). "Part-time work, work–life balance and gender equality". *Journal of Social Welfare and Family Law*, 37, 3:1–13.
- MARUANI, Margaret (1993). "La cualificación, una construcción social sexuada". *Economía y sociología del trabajo*, 2–22:41–50.
- MORENO JIMÉNEZ, Pilar (2012). "'Sin nosotras el mundo no se mueve'. Mujeres inmigrantes en el contexto laboral español. 'Without us the world does not move'. Immigrant women in the Spanish work context". *Athenea Digital: Revista de Pensamiento e Investigación Social*, 12: 3–31.
- MORENO, Sara, GODINO Alejandro; RECIO, Albert (2014). "Servicios Externalizados y condiciones laborales: De la competencia de precios a la presión de los tiempos de trabajo". *Sociología del Trabajo*, 81:50–67.
- MORENO, Sara, LÓPEZ-ROLDÁN, Pedro (2018). "El impacto de la crisis en las trayectorias laborales de las mujeres inmigrantes en España". *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 36(1):65–87.
- MORENO, Sara; SÁNCHEZ-MIRA, Núria; BORRÀS, Vicent. (s/d). *Dones i treballs. Una aproximació al mercat de treball de Barcelona des de la perspectiva de gènere*. Ajuntament de Barcelona. Disponible a: https://ajuntament.barcelona.cat/dones/sites/default/files/documentacio/dones_i_treballs.pdf
- MORGAN, Mary S. (2015). "Glass Ceilings and Sticky Floors: Drawing New Ontologies". *Working papers*, 228. Department of Economic History. London School of Economics and Political Science. [Versió ampliada a Mary S. Morgan (2017). "Glass ceilings and sticky floors: Drawing new ontologies". *Cultures without Culturalism: The Making of Scientific Knowledge*. Duke University Press.]
- MÜLLER, Kai-Uwe; NEUMANN, Michael; WROHLICH, Katharina (2018). "The family working-time model: Towards more gender equality in work and care". *Journal of European Social Policy*, 28, 5:471–486.

- Observatori del Treball i Model Productiu (2017). *Rotació laboral a Catalunya. Any 2017*. Departament de Treball, Afers Social i Famílies. Generalitat de Catalunya. Disponible a: http://observatorit treball.gencat.cat/web/content/generic/documents/treball/estudis/rotacio_laboral/arxius/informe_rotacio_laboral_2017.pdf
- Observatori del Treball i Model Productiu (2018). *Butlletí de fluxos del mercat de treball a Catalunya 3r trimestre 2018*. Departament de Treball, Afers Social i Famílies. Generalitat de Catalunya. Disponible a: http://observatorit treball.gencat.cat/web/content/generic/documents/treball/estudis/fluxos_mercat_treball/2018/arxius/butlleti_fluxos_3t18.pdf
- Observatori del Treball i Model Productiu (2019). *Fragments de coneixement: Evolució de la bretxa salarial de gènere Any 2016*. Departament de Treball, Afers Social i Famílies. Generalitat de Catalunya. Disponible a: <https://govern.cat/gov/cohesio-social/332582/treball-afers-socials-families-destina-mes-865000-euros-combatre-desigualtat-genere-mercat-treball>
- OIT (2016). *Las mujeres en el trabajo. Tendencias de 2016*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.
- OIT (2018a). *Global Wage Report 2018/19: What lies behind gender pay gaps*. Ginebra: ILO.
- OIT (2018b). *Care work and care jobs for the future of decent work*. Ginebra: ILO.
- PLANTENGA, Janneke; REMERY, Chantal (2010). *Flexible working time arrangements and gender equality. A comparative review of 30 European countries*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- PLANTENGA, Janneke; REMERY, Chantal; RUBERY, Jill (2007). "Gender mainstreaming of employment policies: a comparative review of thirty European Countries". EC, Directorate-General for Employment Social Affairs and Equal Opportunities, Unit G1. European Commission Disponible a: <https://www.research.manchester.ac.uk/.../gender-mainstreaming.../export.html>
- RECIO, Carolina (2013). *El empleo en el sector de atención a las personas en España*. Tesis doctoral. Universitat Autònoma de Barcelona. Disponible a: https://ddd.uab.cat/pub/tesis/2014/hdl_10803_131331/crc1de1.pdf
- RUBERY, Jill (2014). "From 'Women and Recession' to 'Women and Austerity': A Framework for Analysis", a Maria Karamessini i Jill Rubery (eds.). *Women and Austerity*. Croydon: Routledge, 17-36.
- RUBERY, Jill (2015). "Austerity, the Public Sector and the Threat to Gender Equality". *The Economic and Social Review*, 46 (1):1-27.
- RUBERY, Jill; GRIMSHAW, Damian (2015). "The 40-year pursuit of equal pay: a case of constantly moving goalposts". *Cambridge Journal of Economics*, 39, 2:319-43.
- RUBERY, Jill; URWIN, Peter (2011). "Bringing the employment back in: why social care needs a standard employment relationship". *Human Resource Management Journal*, 21(2):122-137.

- SÁNCHEZ-MIRA, Núria; O'REILLY, Jacqueline (2018). "Household Employment and the Crisis in Europe". *Work, Employment and Society. Online.Firts*. DOI: 10.1177/0950017018809324.
- SIMONAZZI, Annamaria (2009). "Care regimes and national employment models". *Cambridge Journal of Economics*, 33, 2:211–232.
- STEIBER, Nadia; HAAS, Barbara (2015). "Overworked or Underemployed? Actual and Preferred Household Employment Patterns in the Context of the Economic Crisis". *Vienna Institute of Demography Working Papers*, No. 7/2015, Viena: Austrian Academy of Sciences (ÖAW), Vienna Institute of Demography (VID).
- TORNOS, Teresa (2008). "Tiempos de trabajo, tiempos de vida". *Gaceta sindical: reflexión y debate*, 10:253-274.
- TORNOS, Teresa; BORRÀS, Vicent; CARRASQUER, Pilar; MORENO, Sara; CASTELLÓ, Laia; GRAU, Anna (2011). "Trayectorias laborales y de vida. Una aproximación al modelo de empleo espanyol". *Working Paper*, 17, Bellaterra, Centre d'Estudis Sociològics Sobre la Vida Quotidiana i el Treball (QUIT). Disponible a: https://www.recercat.cat/bitstream/handle/2072/243491/WP17_QUIT.pdf?sequence=1
- TORNOS, Teresa; CARRASQUER, Pilar; MORENO, Sara; BORRÀS, Vicent (2013). "Career Paths in Spain: Gendered division of Labour and Informal Employment". *Interventions économiques / Papers in Political Economy*, 47 [en ligne] URL: <http://journals.openedition.org/interventionseconomiques/1935>
- TORNOS, Teresa; CARRASQUER, Pilar; PARELLA, Sònia; RECIO, Carolina (2007). *Les dones i el treball a Catalunya: mites i certeses*. Barcelona. Generalitat de Catalunya, Institut Català de les Dones. Estudis, 2. Disponible a: http://dones.gencat.cat/web/.content/03_ambits/docs/publicacions_estudis2.pdf
- TORNOS, Teresa; MORENO, Sara; BORRÀS, Vicent; CARRASQUER, Pilar (2012). "Mercato del lavoro e immigrazione in Spagna. Disuguaglianze di genere e di etnia". *CAMBIO*, 3:79–90.
- TORNOS, Teresa; RECIO, Carolina (2012). "Las desigualdades de género en el mercado de trabajo: entre la continuidad y la transformación". *Revista de Economía Crítica*, 14:178–202.
- WITZ, Anne (1992). *Professions and Patriarchy*. Routledge: New York.

Convenis Col·lectius consultats

- Resolució TSF/1989/2018, de 26 de juliol, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del sector de la neteja d'edificis i locals de Catalunya per als anys 2017 a 2021 (codi núm. 79002415012005), (DOGC núm. 7698, de 3.9.2018). Correcció d'errades. Disponible a: <https://portaldogc.gencat.cat/utillsEADOP/PDF/7716/1695608.pdf>
- Resolució TSF/510/2018, de 23 de febrer, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu interprovincial del sector de la indústria d'hostaleria i turisme de Catalunya (codi de conveni núm. 79000275011992). Disponible a: <https://portaldogc.gencat.cat/utillsEADOP/PDF/7589/1667819.pdf>
- Resolució EMO/485/2015, de 5 de març, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del IV Conveni col·lectiu de treball d'empreses d'atenció domiciliària de Catalunya per als anys 2015 a 2018 (codi de conveni núm. 79001525011999). Disponible a: <https://portaldogc.gencat.cat/utillsEADOP/PDF/6834/1412546.pdf>

LLISTAT DE TAULES I GRÀFICS

Taules

<i>Taula 1</i>	Taxes d'activitat i d'ocupació a Barcelona, Catalunya, Espanya i Unió Europea. Quart trimestre de 2017	18
<i>Taula 2</i>	Contractes realitzats per sector d'activitat i tipus de jornada. Barcelona, 2018	23
<i>Taula 3</i>	Contractes realitzats en el sector serveis per tipus de jornada i subsector. Barcelona, 2018	24
<i>Taula 4</i>	Contractes realitzats per sector d'activitat i tipus de contracte. Barcelona, 2018	24
<i>Taula 5</i>	Contractes realitzats per tipus de contracte i sexe. Barcelona, 2018	26
<i>Taula 6</i>	Contractes realitzats en el sector de serveis per tipus de contracte i subsector. Barcelona, 2018	27
<i>Taula 7</i>	Principals indicadors d'ocupació dels subsectors estudiats	31
<i>Taula 8</i>	Principals característiques de l'ocupació	38
<i>Taula 9</i>	Pes i característiques de l'ocupació poc qualificada (<i>sticky floor</i>). En %	41
<i>Taula 10</i>	Probabilitat formar part de l'ocupació poc qualificada. Hostaleria. <i>Odds ratio</i>	42
<i>Taula 11</i>	Probabilitat formar part de l'ocupació poc qualificada. Restauració. <i>Odds ratio</i>	43
<i>Taula 12</i>	Probabilitat formar part de l'ocupació poc qualificada. Neteja. <i>Odds ratio</i>	44
<i>Taula 13</i>	Probabilitat formar part de l'ocupació poc qualificada. SAD. <i>Odds ratio</i>	46
<i>Taula 14</i>	Tipus de trajectòria per sexe, edat, origen i nivell d'estudis. En %	50
<i>Taula 15</i>	Tipus de trajectòria segons les principals característiques de les persones en el subsector d'hostaleria. En %	53
<i>Taula 16</i>	Tipus de trajectòria segons les principals característiques de l'ocupació en el subsector d'hostaleria. En %	54
<i>Taula 17</i>	Tipus de trajectòria segons les principals característiques de les persones en el subsector de restauració. En %	56
<i>Taula 18</i>	Tipus de trajectòria segons les principals característiques de l'ocupació en el subsector de restauració. En %	57
<i>Taula 19</i>	Tipus de trajectòria segons les principals característiques de les persones en el subsector del SAD. En %	58
<i>Taula 20</i>	Tipus de trajectòria segons les principals característiques de l'ocupació en el subsector del SAD. En %	59
<i>Taula 21</i>	Tipus de trajectòria segons les principals característiques de les persones en el subsector de la neteja d'edificis. En %	60
<i>Taula 22</i>	Tipus de trajectòria segons les principals característiques de l'ocupació en el subsector de la neteja d'edificis. En %	61

Gràfics

<i>Gràfic 1</i>	Diferències homes–dones en relació amb la taxa específica d'activitat, la taxa d'ocupació i la taxa d'atur. Barcelona, 2013–2017	19
<i>Gràfic 2</i>	Població ocupada per sectors. Barcelona i Catalunya, tercer trimestre de 2018. En %	21
<i>Gràfic 3</i>	Contractacions per subgrups d'ocupació a Barcelona per sexe. 2018	23
<i>Gràfic 4</i>	Evolució de la població ocupada per tipus de jornada i sexe. Barcelona	25
<i>Gràfic 5</i>	Pes de l'ocupació de baixa o molt baixa qualificació (<i>sticky floor</i>) per sectors. En %	39
<i>Gràfic 6</i>	Tipus de trajectòria. En %	48
<i>Gràfic 7</i>	Tipus de trajectòria per subsector. En %	51
<i>Gràfic 8</i>	Tipus de trajectòria per sexe i subsector. En %	52

